

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Roberta Philippsen Janz

REEXAME DO ELEMENTO SUBORDINAÇÃO NO TRABALHO VIA
PLATAFORMAS DIGITAIS

Porto Alegre

2022

Roberta Philippsen Janz

REEXAME DO ELEMENTO SUBORDINAÇÃO NO TRABALHO VIA
PLATAFORMAS DIGITAIS

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2022

Roberta Philippsen Janz

REEXAME DO ELEMENTO SUBORDINAÇÃO NO TRABALHO VIA
PLATAFORMAS DIGITAIS

Dissertação apresentada como requisito
parcial para a obtenção do grau de Mestre
em Direito pela Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio Grande do
Sul

Aprovada em 01 de setembro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra dos Santos

Prof. Dr. Guilherme Wünsch

Prof^a. Dr^a. Sonilde Kugel Lazzarin

CIP - Catalogação na Publicação

Philippsen Janz, Roberta
Reexame do Elemento Subordinação no Trabalho via
Plataformas Digitais / Roberta Philippsen Janz. --
2022.
218 f.
Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Programa de
Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. relações de trabalho disruptivas. 2.
intermediação de trabalho por plataformas digitais .
3. crowdsourcing. 4. trabalho da multidão. 5.
subordinação. I. do Amaral Dorneles de Dorneles,
Leandro, orient. II. Título.

Em memória de Roberto Janz,
meu maior incentivador.

AGRADECIMENTOS

A Deus, antes de tudo, por me oferecer o caminho e nunca me deixar só.

Ao meu marido, Felipe, que sempre esteve a meu lado nessa jornada, transformando cada instante em um momento especial e renovando diariamente a experiência mais extraordinária da vida. Obrigada pelo apoio, incentivo, cumplicidade e carinho.

A minha mãe, Gládis, e minha irmã, Giovana, que sempre confiaram na minha capacidade, ainda quando eu mesma duvidei.

Aos meus amigos, Mônica e Matheus, que seguraram minha mão e não soltaram nunca mais. Sem vocês o mestrado não teria sido o mesmo.

Ao meu orientador, Professor Leandro, pela confiança em mim depositada e por tudo o que me ensinou. Sem o seu respaldo essa pesquisa não teria sido possível.

Era ele que erguia casas
Onde antes só havia chão.
Como um pássaro sem asas
Ele subia com as casas
Que lhe brotavam da mão.
Mas tudo desconhecia
De sua grande missão:
Não sabia, por exemplo
Que a casa de um homem é um templo
Um templo sem religião
Como tampouco sabia
Que a casa que ele fazia
Sendo a sua liberdade
Era a sua escravidão.

O Operário em Construção
Vinícius de Moraes

RESUMO

A presente dissertação busca analisar as relações de trabalho da multidão, também conhecidas como trabalho *crowdsourcing*, no contexto da quarta revolução industrial, que é marcada pelo desenvolvimento de novas tecnologias disruptivas. Pretende-se, assim, realizar um estudo acerca das significativas mudanças promovidas no cenário social e laboral em decorrência da ascensão da economia do compartilhamento e da disseminação da prestação de trabalho humano através de plataformas digitais, as quais conectam pessoas que necessitam de determinado serviço com aquelas outras que desejam prestá-lo em troca de uma remuneração. A pesquisa parte dos seguintes problemas: identificar se a prestação de trabalho via plataformas digitais encontra – ou não – guarida nas relações celetistas clássicas, bem como verificar se é possível o enquadramento dos trabalhadores *crowdsourcing* como trabalhadores subordinados, ou não. O método de abordagem é o hipotético-dedutivo, adotando-se como procedimento o doutrinário, através de técnica de pesquisa empírica, documental e bibliográfica. Para tanto, na primeira parte do trabalho, realiza-se uma análise acerca dos impactos das tecnologias disruptivas nas relações de trabalho clássicas, para, em seguida, passar-se ao estudo dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, com ênfase no aspecto da subordinação sob diversas dimensões, além da análise da parassubordinação e do trabalho autônomo. Na segunda parte do trabalho, é realizada uma contextualização histórica das revoluções industriais que marcaram a economia capitalista moderna, ponderando-se acerca dos impactos da economia do compartilhamento e da reconfiguração do trabalho por meio de plataformas digitais, conforme exemplos de plataformas em funcionamento no Brasil. Posteriormente, na terceira parte do trabalho, é realizada uma análise do trabalho *crowdsourcing* em comparação com os direitos dos trabalhadores subordinados, verificando-se critérios de subordinação, pessoalidade e dependência econômica. Ao final, conclui-se pela necessidade e possibilidade de se conferir um estatuto trabalhista mínimo a estes trabalhadores, ainda quando ausente o vínculo de emprego.

Palavras-chave: Quarta revolução industrial. Economia colaborativa. Crowdsourcing. Dependência. Subordinação.

ABSTRACT

The present dissertation seeks to analyze the working relationships of the multitude, also known as crowdsourcing work, in the context of the fourth industrial revolution, which is marked by the development of new disruptive technologies. It is intended, therefore, to carry out a study on the significant changes promoted in the social and labor scenario as a result of the rise of the sharing economy and the dissemination of human work through digital platforms, which connect people who need a certain service with those others who wish to provide it in exchange for remuneration. The research starts from the following problems: identifying whether the provision of work via digital platforms finds - or not - shelter in the classic CLT relationships, as well as verifying whether it is possible to frame crowdsourcing workers as subordinate workers, or not. The method of approach is the hypothetical-deductive, adopting the doctrinal procedure, through the technique of empirical, documentary and bibliographic research. Therefore, in the first part of the work, an analysis is carried out on the impacts of disruptive technologies on classic work relationships, and then, we move on to the study of the characterizing requirements of the employment relationship, with emphasis on the aspect of subordination. under different dimensions, in addition to the analysis of parasubordination and autonomous work. In the second part of the work, a historical contextualization of the industrial revolutions that marked the modern capitalist economy is carried out, considering the impacts of the sharing economy and the reconfiguration of work through digital platforms, according to examples of platforms in operation in Brazil. Subsequently, in the third part of the work, an analysis of crowdsourcing work is carried out in comparison with the rights of subordinated workers, verifying criteria of subordination, personality and economic dependence. In the end, it is concluded by the need and possibility of granting a minimum labor statute to these workers, even when the employment relationship is absent.

Key-words: Fourth industrial revolution. Sharing economy. Crowdsourcing. Dependency. Subordination.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OS IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CLÁSSICAS.....	14
2.1 FORMAÇÃO E REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM SENTIDO ESTRITO	21
2.2 A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO ESSENCIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO	29
2.2.1 Subordinação subjetiva	36
2.2.2 Subordinação objetiva.....	39
2.2.3 Subordinação estrutural.....	45
2.2.4 Subordinação integrativa	47
2.2.5 Subordinação potencial.....	49
2.2.6 Subordinação estrutural-reticular	51
2.2.7 Subordinação por algoritmos.....	53
2.3 PARASUBORDINAÇÃO	58
2.4 O TRABALHO AUTÔNOMO	62
2.4.1 O trabalhador autônomo economicamente dependente.....	66
2.4.2 Alteridade e alienidade como fatores de diferenciação entre subordinação e trabalho autônomo.....	69
3 A NOVA REALIDADE LABORAL DISRUPTIVA	75
3.1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	80
3.1.1 Mudança de Paradigma do Trabalho	85
3.1.2 A Economia Colaborativa e a Intermediação do Trabalho Humano	95
3.2 RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS	104
3.2.1 Trabalho Digital na Sociedade da Informação	111
3.2.2 As Plataformas Digitais.....	116
3.2.3 As Principais Plataformas Digitais de Trabalho	120
3.2.3.1 Plataformas de mobilidade urbana e entrega	121
3.2.3.1.1 Uber.....	121
3.2.3.1.2 BlaBlaCar	123
3.2.3.1.3 iFood.....	125
3.2.3.2 Plataformas de serviços	127
3.2.3.2.1. Amazon mechanical turk – MTurk	127
3.2.3.2.1 Workana	130
3.2.3.2.3 Dog Hero	131
3.2.4 Enquadramento das Principais Plataformas de Trabalho na Economia do Compartilhamento	132

4 O TRABALHO DA MULTIDÃO PRODUTORA ATRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	135
4.1 A INTERMEDIÇÃO DE TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS	139
4.1.1 Multiterceirização: o trabalho na modalidade <i>crowdsourcing</i>	146
4.1.1.1 <i>Crowdsourcing on-line</i>	152
4.1.1.2 <i>Crowdsourcing off-line</i>	160
4.2 O TRABALHO CROWDWORK E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES SUBORDINADOS.....	163
4.2.1 Subordinação no Trabalho Prestado Através de Plataformas Digitais.....	166
4.2.2 Pessoaalidade como Componente da Relação de Emprego no Trabalho <i>Crowdsourcing</i> ..	171
4.2.3 Dependência Econômica	173
4.3 RELEITURA DO DIREITO DO TRABALHO CLÁSSICO E O TRABALHO <i>CROWDSOURCING</i>	180
4.4 FUNDAMENTOS PARA A TUTELA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS.....	185
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	195
REFERÊNCIAS.....	200

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos 30 anos, a sociedade encontra-se em meio a um processo de profunda evolução que promove alterações na forma como os indivíduos vivem, se relacionam e trabalham. Referidas mudanças são promovidas pelas novas tecnologias disruptivas que permeiam a quarta revolução industrial e que permitem ampla interação entre os domínios físico, digital e biológico. A velocidade e amplitude desta revolução, que tem como base o surgimento de uma internet móvel e ubíqua, está afetando não só a economia, mas também a sociedade e o mundo do trabalho.

Com o crescimento da chamada economia do compartilhamento, que tem como um de seus pilares o aproveitamento de bens ociosos num sistema de ajuda mútua, surgiram diversas plataformas digitais cujo objetivo passou a ser não mais o compartilhamento de bens, em uma economia de dom, mas sim a conexão entre indivíduos que necessitam da prestação de determinado serviço e pessoas aptas a realizá-los, em um cenário típico de uma economia de mercado. Surgem, assim, questionamentos a respeito do real caráter colaborativo destas plataformas, uma vez que muitas delas operam por meio de verdadeiros critérios de natureza empresarial, não apenas intermediando o estabelecimento de negócio jurídico entre alguém que deseja um serviço e outro alguém que quer prestá-lo, mas efetivamente determinando as condições essenciais do negócio através da fixação de critérios para a realização do serviço, assim como estabelecendo seu preço.

Destarte, surge o desafio relacionado à proteção dos trabalhadores que atuam nesse modelo de prestação de serviços, uma vez que estes obreiros nem sempre se enquadram nos requisitos clássicos celetistas para configuração do vínculo de emprego, e tampouco se enquadram nos critérios que caracterizam a prestação de trabalho como autônomo, ante a falta de autodeterminação e ausência de detenção dos meios de produção, por exemplo. Isso porque a adoção de tecnologias disruptivas, assim como a conseqüente digitalização das relações de trabalho, acarretou mudanças na organização laboral e na forma de prestação de trabalho. Neste cenário, é preciso buscar meios para compreender, classificar e, se necessário, propor possíveis caminhos para a regulamentação da intermediação de trabalho via plataformas digitais. Do contrário, corre-se o risco de se relegar considerável parte

dos trabalhadores às margens normativas protetivas ante as possíveis divergências entre o trabalho digital e o trabalho clássico, previsto na CLT.

À vista disso, o presente trabalho tem por problema de pesquisa analisar se a prestação de trabalho via plataformas digitais, com o uso de tecnologias disruptivas encontra – ou não – guarida nas relações celetistas clássicas, bem como analisar se é viável o enquadramento do *crowdsourcing* como trabalho subordinado, atraindo a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, em caso negativo, se é possível a concessão de proteção trabalhista mínima a estes trabalhadores. Por hipótese de pesquisa, tem-se a investigação a respeito do real enquadramento do trabalho prestado através de plataformas digitais e a necessidade de se conferir proteção legal mínima trabalhista aos obreiros que atuam nesta modalidade, quer se trate de uma relação subordinada, quer se trate de uma relação de trabalho em sentido amplo.

O objetivo da pesquisa é promover estudo a respeito das modificações nas relações de trabalho causadas pela adoção de tecnologias disruptivas nos meios de produção, assim como pela digitalização das relações de trabalho, em uma realidade econômica de compartilhamento típica da quarta revolução industrial. O enfoque se dará na investigação a respeito da compatibilidade, ou não, dessas formas de prestação de trabalho com as normas celetistas e com o vínculo de emprego subordinado. O método de abordagem é o hipotético-dedutivo, adotando-se como método de procedimento o doutrinário e como técnica de pesquisa a empírica, documental e bibliográfica.

Propõe-se, portanto, a análise dos critérios clássicos que determinam a relação empregatícia, como forma de averiguar-se a respeito do possível enquadramento das relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais como típicas relações de emprego, ou seja, como trabalho subordinado. Da mesma forma, pretende-se analisar as hipóteses em que estas relações não se enquadram – verdadeiramente – nas características típicas do contrato empregatício, tratando-se de relações de trabalho em sentido amplo ou mesmo de relações empresariais civis.

Como contraponto, objetiva-se realizar também um estudo de modalidades intermediárias entre trabalho subordinado e trabalho autônomo adotadas no direito comparado, abordando-se a parassubordinação italiana e o trabalhador autônomo economicamente dependente espanhol, ante a relevância dos institutos para o

presente estudo. Para tanto, será considerada a tendência de substituição do trabalho humano por tecnologia, tendo-se em vista, também, o surgimento da economia compartilhada e do trabalho na modalidade *crowdsourcing*. Em todas as situações acima descritas, objetiva-se propor soluções a fim de promover maior proteção trabalhista aos trabalhadores da quarta revolução industrial.

Neste sentido, no primeiro capítulo, foram abordados os impactos das tecnologias disruptivas nas relações de trabalho clássicas através da análise do quesito subordinação, tendo-se em vista que este é o elemento essencial da relação de emprego. A fim de possibilitar a verificação acerca do enquadramento das novas relações de trabalho *crowdsourcing* como verdadeiro vínculo de emprego, o trabalho realiza o aprofundamento da subordinação em suas dimensões subjetiva, objetiva, estrutural, integrativa, potencial, estrutural-reticular, e por algoritmos. Na sequência, passa-se ao estudo da parassubordinação, adotada pelo Direito Italiano, a qual se trata de figura intermediária entre trabalho subordinado e trabalho autônomo. Por fim, discorre-se acerca do trabalho autônomo, do trabalhador autônomo dependente, do Direito Espanhol, e da alteridade e alienidade como fatores distintivos entre trabalho autônomo e subordinado.

O segundo capítulo discorre acerca da nova realidade laboral disruptiva, abordando-se o surgimento e a conformação da quarta revolução industrial e a mudança de paradigma que esta trouxe às formas de prestação de trabalho ante o surgimento da economia colaborativa e de novas tecnologias. Estende-se o estudo à reconfiguração da prestação de trabalho através das plataformas digitais e por meio de tecnologias disruptivas na sociedade da informação. Ainda, tendo-se em vista as diversas formas de organização e estruturação adotadas, de forma individual, por cada plataforma, o trabalho aborda as principais plataformas digitais de trabalho, em especial as plataformas de mobilidade urbana e entrega Uber, BlaBlaCar e iFood, e as plataformas de serviços Amazon Mechanical Turk – Mturk, Workana e Dog Hero, escolhidas em razão de sua popularidade e abrangência. Após análise destas plataformas, expõe razões a fim de se verificar o enquadramento destas na economia do compartilhamento, ou, pelo contrário, na tradicional economia de mercado.

Finalmente, o terceiro capítulo versa sobre o trabalho da multidão produtora através de plataformas digitais, também chamado de multiterceirização ou trabalho na modalidade *crowdsourcing*, que pode ser on-line – quando o trabalho é

desempenhado de forma totalmente virtual –, ou off-line – quando o trabalho demanda execução presencial. Debate-se, então acerca do trabalho *crowdsourcing* e os direitos dos trabalhadores subordinados, com ênfase na subordinação, na pessoalidade e na dependência econômica. Propõe-se uma releitura do direito do trabalho clássico como forma de abranger o trabalho *crowdsourcing*, apresentando-se fundamentos para a tutela dos trabalhadores em plataformas digitais, quer sejam subordinados, quer sejam autônomos.

Busca, desta maneira, trazer luz ao problema correspondente ao fato de a prestação de trabalho via plataformas digitais com uso de tecnologias disruptivas poder encontrar – ou não – guarida nas relações celetistas clássicas. Pretende, assim, averiguar sobre a possibilidade do enquadramento do trabalho *crowdsourcing* como trabalho subordinado, a depender do caso concreto, fazendo o trabalhador *jus* aos direitos celetistas através de uma reanálise do requisito clássico da subordinação. Por outro lado, diante das situações em que se verifica serem estes trabalhadores verdadeiramente autônomos, traz elementos que embasam a possibilidade de concessão de proteção trabalhista mínima, como forma de evitar a precarização do trabalho.

2 OS IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CLÁSSICAS

No decorrer da história, a sociedade buscou diversas formas de organização para a produção de bens e serviços necessários a seu desenvolvimento. Neste processo, se destacaram quatro sistemas econômicos distintos, os quais foram de extrema relevância para o desenvolvimento da forma de organização socioeconômica atual: o comunismo primitivo, o escravismo, o feudalismo e o capitalismo¹.

O comunismo primitivo, que foi uma das primeiras formas de organização social, tratava-se de sistema baseado na coletividade da propriedade dos meios de produção, tais como terras, utensílios e ferramentas. Assim, todos os indivíduos da sociedade trabalhavam e tinham acesso aos bens produzidos, que eram compartilhados². Já o escravismo surgiu quando da fixação dos indivíduos à terra, o que se deu através do desenvolvimento de técnicas de agricultura e de domesticação dos animais. Nesta fase, observa-se que o homem, ainda que fosse escravo, produzia os próprios alimentos destinados a seu consumo, diferentemente da época em que prevalecia o comunismo primitivo, quando os indivíduos viviam da caça, pesca e colheita de frutos que não eram por eles plantados³.

Durante o escravismo, que se tornou uma instituição universal no Mundo Antigo⁴, os meios de produção passaram a ser de propriedade de uma classe específica, que explorava o labor realizado por outra classe de pessoas, se apoderando dos frutos do trabalho realizado⁵. Importante consignar que, nestas circunstâncias, o escravo era considerado como propriedade de seu senhor, em uma relação tutelada pelo direito real. Não se tratava, portanto, de sujeito de direitos, pelo que inexistente um direito do trabalho, propriamente dito, neste sistema⁶.

Todavia, no decorrer da Antiguidade, houve um grande crescimento da população global, resultando aumento da complexidade das relações sociais, o que

¹HUNT, E.K.; LAUTZENHEISER, Mark. **História do Pensamento Econômico**: uma perspectiva crítica. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2013, p. 34-42.

²PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 19.

³NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 31.

⁴OLEA, MANOEL ALONSO. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 5. ed. Curitiba: Genesis, 1997, p. 145.

⁵SCHWARZ, Rodrigo. **Trabalho Escravo**: a abolição necessária. São Paulo: LTr, 2008, p. 90.

⁶BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 46.

fez com que os senhores de escravos passassem a arrendar o trabalho de escravos pertencentes a outros senhores⁷. Ademais, por não se enquadrarem no sistema econômico vigente, os “homens livres” e de baixa renda também passaram a arrendar seus próprios serviços, dando origem à *locatio conductio*⁸, que surgiu no Direito Romano entre os séculos VII e VI a.C., ainda que de forma escassa, se comparada à escravidão⁹. A *locatio conductio* se subdividia em três espécies: a *locatio conductio rei*, *operis faciendi* e *operarum*.

Por meio da *locatio conductio rei*, uma parte concedia à outra o uso e gozo de determinada coisa, em troca de retribuição. Na *locatio conductio operis faciendi*, uma pessoa se comprometia a executar determinada obra a outrem, mediante um preço e assumindo os riscos da execução. Trata-se de instituto que antecedeu o contrato de empreitada. Por fim, a *locatio conductio operarum*, envolvia a prestação de serviços por uma pessoa em favor de outra, que assumia os riscos advindos da prestação. Nesta hipótese, que antecedeu o contrato de trabalho, a remuneração do trabalhador era fixada com base no tempo necessário para a execução dos serviços, não estando vinculada ao resultado do trabalho¹⁰.

Posteriormente, já na Idade Média, houve o declínio do trabalho escravo, quando então o sistema econômico passou a ser o feudalismo, em que os meios de produção também pertenciam a uma pequena parcela da sociedade, os senhores feudais. Os demais indivíduos, especialmente durante o período feudal, eram os servos, que trabalhavam para o senhor em troca de proteção, não se tratando, propriamente, de trabalhadores livres, mas sim de indivíduos vinculados à terra¹¹. Embora o servo não fosse considerado escravo, não sendo propriedade de seu senhor, mas sim sujeito de direitos, é certo que este tampouco dispunha de sua liberdade, estando sujeito a diversas restrições, podendo ser submetido, por exemplo, a cargas pesadas de trabalho, ou mesmo ser maltratado ou encarcerado pelo senhor¹².

⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 47.

⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 20.

⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 47.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 47.

¹¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 21.

¹² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 48.

Neste período, mais precisamente, entre os Séculos XI e XV, também surgiram as cidades, que eram reconhecidos centros manufatureiros surgidos das necessidades sociais que não podiam ser supridas através do trabalho agrário nos feudos¹³. Havia, nestas localidades, a produção dos mais diversos bens, que posteriormente eram vendidos aos feudos ou comercializados em outras cidades¹⁴. A importância de tais centros de comércio para a superação do feudalismo e desenvolvimento do sistema capitalista é vital, na medida em que a identidade de profissão passou a atuar como fator de união entre os indivíduos, dando origem às corporações de ofício e associações, sendo assegurados progressivamente direitos e prerrogativas aos que nela trabalhavam¹⁵.

Foi justamente com o objetivo de assegurar prerrogativas comerciais e sociais que os artesãos fundaram associações profissionais e corporações de ofício, cada qual responsável pelo desenvolvimento de determinada atividade especializada. Havia monopólio da realização das atividades de manufatura e comércio, sendo que a normatização das relações de trabalho entre mestres, companheiros e aprendizes era disciplinada por um estatuto próprio a cada associação. A produção era integrada, porém, tampouco é possível falar na existência de uma relação típica do Direito do Trabalho, em que pese existisse maior liberdade do trabalhador¹⁶.

Isso porque se verificou um desvirtuamento das corporações de ofício, que inicialmente objetivavam o estabelecimento de uma estrutura hierárquica para regular a capacidade produtiva e regulamentar a técnica de produção¹⁷, porém acabaram engendrando para a exploração dos mestres e aprendizes. Não raro, estes pagavam taxas para trabalharem nas corporações, estando submetidos a jornadas de trabalho extenuantes, com grande exploração do trabalho de mulheres e crianças e em atividades perigosas ou insalubres¹⁸.

A transição do sistema de heteronomia normativa e de produção inerente às corporações de ofício para o sistema de autonomia e liberdade que caracteriza o

¹³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 48.

¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 22.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 49.

¹⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 41.

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, p. 34.

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 14.

capitalismo se deu, essencialmente, em decorrência da incapacidade de adaptação do trabalho artesanal, de tendências oligárquicas, às novas exigências socioeconômicas¹⁹. Em 1789 as corporações de ofício foram extintas na França, sendo então consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade que permeou a Revolução Francesa²⁰, oportunidade em que “os dogmas do liberalismo e do individualismo dominam amplamente as relações jurídicas, com a supremacia da autonomia da vontade nas relações entre os indivíduos”²¹, dando ensejo ao advento do Estado Liberal. Em 1791 estas foram efetivamente proibidas naquele país, através da Lei de Chapelier. Some-se a esta crise o surgimento das inovações tecnológicas típicas da Revolução Industrial, as quais aceleraram sobremaneira o término do regime artesanal²².

O capitalismo, sistema vigente até o presente momento, foi definitivamente instaurado a partir da Revolução Industrial dos Séculos XVIII e XIX, sendo que os ideais de liberalismo surgidos nesta época pregavam a existência de um Estado alheio às questões da economia²³. O trabalho assalariado surgiu então como forma de acomodar o grande contingente de trabalhadores livres nas cidades, os quais necessitavam prover os meios à sua subsistência, uma vez separados da terra que cultivavam e desprovidos de meios de produção. Assim, o trabalhador livre poderia assumir um posto de trabalho nas inúmeras fábricas que surgiam, em troca de uma remuneração, com a qual poderia prover seu sustento²⁴.

Neste cenário, é possível dizer que a Revolução Industrial foi a responsável por transformar o trabalho em emprego. Houve, assim, uma grande desconstrução dos sistemas econômicos anteriores (comunismo primitivo, escravismo e feudalismo), o que exigiu apreensão de uma nova forma de organização social e cultural, posto que os trabalhadores passaram a prestar seus serviços em troca de um salário²⁵. Consagrou-se, através do novo regime, a liberdade para exercício das profissões e ofícios, através de livre contratação. De fato, os postulados individualistas de liberdade

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 49.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, p. 34.

²¹ COIMBRA, Rodrigo. A natureza jurídica do direito coletivo do trabalho no Brasil. In: **Revista Eletrônica de Direito Público**, vol. I n. 2, junho 2014, p. 459-487, p. 465.

²² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 50.

²³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, p. 36.

²⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 23.

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, p. 36.

foram responsáveis pela regulação das relações jurídico-laborais no período, de sorte que os trabalhadores poderiam, através de um contrato, pactuar toda forma de ato jurídico, ficando a eles vinculados independentemente de seu conteúdo, uma vez que celebrados de maneira voluntária²⁶.

Lecionam Amauri Mascaró Nascimento e Sônia Mascaró Nascimento²⁷ que:

O contrato é uma afirmação de liberdade de trabalho porque modifica o relacionamento do trabalhador com o destinatário do trabalho, e sob esse prisma é inegável a sua importância, uma vez que põe fim ao regime de escravidão, de servidão e outras formas de trabalho forçado nas quais o ser humano é constrangido a prestar serviços subordinados. Com o seu advento, o homem passa a ter o direito de dirigir a própria vida como senhor de si mesmo, podendo oferecer o seu trabalho ou deixar de fazê-lo a determinado empregador, ao qual não está mais irrestritamente vinculado. Significa, portanto, um ideal de humanismo na preservação da dignidade do homem que trabalha e uma forma de liberdade pessoal consubstanciada na livre escolha do empregado.

Contudo, sob o prisma da liberdade, no qual se fez surgir o trabalho livre, por conta alheia e subordinado, verificou-se também a cisão definitiva entre aqueles que detém os meios de produção e aqueles que necessitam trabalhar para obter sua subsistência. Efetivamente, o liberalismo econômico, somado à falta de intervenção estatal, foi responsável pelo agravamento da desproporção de forças entre o trabalhador e seu empregador, o que resultou uma realidade social de grave injustiça e desigualdade entre as partes da relação de trabalho²⁸.

O operário enfrentava, então, uma completa ausência de liberdade real, já que impedido pela realidade fática de negociar com seu empregador condições justas de trabalho. Dessa maneira, precisava trabalhar em longas jornadas, sem a concessão de intervalos ou folgas, muitas vezes submetendo-se a condições que expunham a risco sua vida e sua integridade física. Em troca, recebia uma remuneração insuficiente para prover sua subsistência e de sua família, sendo comum a exploração do trabalho de mulheres e de crianças²⁹.

É neste cenário que surge o Direito do Trabalho, sendo relevante mencionar que o reconhecimento da liberdade do trabalhador e da possibilidade de exercício da

²⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 50.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaró; NASCIMENTO Sônia Mascaró. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 415-416.

²⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 42.

²⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 24.

sua vontade pavimentaram o caminho para a democratização do exercício de poder na relação de emprego³⁰. Efetivamente, a liberdade econômica aliada à falta de intervenção estatal conduziu à exploração desmedida dos trabalhadores nas fábricas, gerando, segundo alguns autores, uma forma ainda mais perversa de escravidão³¹. Entretanto, do ponto de vista dos detentores dos meios de produção, esta situação somente seria relevante se, de alguma forma, ameaçasse a manutenção da ordem social instituída³².

De fato, o Direito do Trabalho nasceu como um produto das Revoluções Francesa e Industrial, como forma de oposição à exploração do trabalho humano³³. É a partir deste momento que surgem legislações de proteção ao trabalhador hipossuficiente. Conforme os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado³⁴,

[...] a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e na escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a *sujeição pessoal* do trabalhador e não a sua *subordinação*.

Neste sentido, tem-se que a relação de trabalho atual, em sua acepção jurídica e socioeconômica, teve seus pressupostos iniciados quando da transição entre o sistema feudal e o sistema capitalista, já na Idade Moderna. Entretanto, foi somente a partir da Revolução Industrial, no Século XVIII, que a relação de emprego começou a se delinear até atingir a forma atual, através da qual um trabalhador livre se subordina ao sistema socioeconômico vigente por meio da prestação de serviços sob direção do empregador. Não há, contudo, falar-se mais em sujeição pessoal³⁵.

A construção do trabalho assalariado na sociedade da grande indústria passa pela combinação entre o trabalho livre e o trabalho subordinado, ainda que haja

³⁰PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 26.

³¹SÜSSEKIND, Arnado; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, v. 1, p. 34-36.

³²HOBBSAWN, Eric J. **Era das Revoluções: 1789-1848**. 19. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005, p. 66.

³³CASSAR, Vólja Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 15.

³⁴DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 91.

³⁵DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 92.

aparente contradição entre estes conceitos³⁶. O trabalho é livre na medida em que pode ser aceito de forma voluntária pelo trabalhador e é subordinado, pois representa submissão ao empregador quanto à prestação de serviços. Assim, o rompimento com o modelo de trabalho antigo e a transição para o trabalho assalariado é resultado bastante emblemático da sociedade industrial, sendo possível afirmar que o acesso livre ao trabalho representou “uma revolução jurídica tão importante quanto a revolução industrial de que, aliás, é a contrapartida”³⁷.

Foi no Século XX que se consolidaram a subordinação e a dependência do trabalho operário na sociedade industrial, emergindo, assim, o trabalho assalariado. Havia uma “relação de subordinação à organização científica do trabalho, com a submissão a todas as formas de racionalização técnica legadas pelo taylorismo, depois pelo fordismo”³⁸. Neste contexto, Robert Castel afirma que “a condição operária não deu à luz a outra forma de sociedade, apenas se inscreveu num lugar subordinado na sociedade salarial”³⁹. Conforme ensinamentos de Leandro do Amaral D. de Dorneles⁴⁰,

[...] com seus parâmetros de racionalização da produção, estruturação vertical e subordinativa com uma clara divisão entre execução e planejamento, tornou-se hegemônico o trabalho livre, produtivo, prestado para o proprietário dos meios de produção, de forma subordinada e não eventual (permanente) como forma de subsistência e ideal de vida para grande parte da população economicamente ativa. O trabalho assumiu a feição de mercadoria, disposta em um grande mercado – o “mercado de trabalho” – para ser adquirido e consumido em troca de subsistência, pela via contratual (teses contratualistas da relação de emprego). Consolidou-se a luta de classes (capital x trabalho) como principal forma de conflito social a partir da qual a política, a economia, enfim, a cultura industrial passou a se desenvolver.

Efetivamente, a sociedade industrial deixou como legado as condições proletária, operária e salarial, sendo certo que a condição de assalariamento restou inserida e implicada como modelo de identidade e integração da relação de trabalho⁴¹.

³⁶MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 23.

³⁷ CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. São Paulo: Vozes, 1998, p. 44.

³⁸MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

³⁹ CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. São Paulo: Vozes, 1998, p. 500.

⁴⁰ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial. In: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 37, n. 436, p. 59-79, abril 2020, p. 61.

⁴¹ CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. São Paulo: Vozes, 1998, p. 415.

Foi justamente a condição de assalariado que permitiu a identificação entre os operários inseridos nas grandes indústrias, quando então eram remunerados por tarefas e se encontravam submetidos às ordens de seu empregador. Por consequência, a universalização do trabalho assalariado operário acarretou o advento de uma sociedade de trabalho, tida em seu aspecto sociológico. Isso porque na condição operária, em que pese fosse assegurado um rendimento mínimo aos trabalhadores, inexistia um estatuto que lhe fosse próprio, com previsão de direitos e garantias, o que somente surgiu quando do advento da condição salarial no modelo fordista de produção⁴².

Consolida-se, então, o Direito do Trabalho como fonte de proteção desses trabalhadores assalariados e hipossuficientes, os quais estavam submetidos a um contexto de exploração marcado pela desigualdade econômica e social. Neste cenário, observa-se que o Direito do Trabalho teve sua origem nos conflitos coletivos de trabalho, “fermentados pelas lutas sociais ao longo da Revolução Industrial e dos séculos que se seguiram, [...] e segue se modificando, com o passar dos tempos, conforme os anseios sociais, a realidade econômica e as novas tecnologias.”⁴³. Por conseguinte, a proteção normativa de tais operários se fez extremamente necessária, a fim de que estes detivessem condições mínimas de trabalho e de subsistência, através de normas cogentes de observância obrigatória. Porém, assim como ocorre com todas as leis, foi preciso estabelecer os destinatários de tal proteção, do que surgiu a figura do contrato de trabalho, por meio do qual restou configurada a, mais específica, relação de emprego⁴⁴.

2.1 FORMAÇÃO E REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM SENTIDO ESTRITO

A relação de trabalho não se confunde com a relação de emprego. Aquela é gênero, da qual essa é espécie. O vínculo de trabalho é mais amplo e abrange todas as relações jurídicas que envolvem a prestação de trabalho humano admissível,

⁴²MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

⁴³COIMBRA, Rodrigo; WITTCKIND, Ellara Valentini. A constitucionalização do direito do trabalho na trilha do princípio da dignidade da pessoa humana. In: **Quaestio Iuris**, vol. 09, nº. 03, Rio de Janeiro, 2016, p. 1645-1669, 1660.

⁴⁴PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 30.

englobando desde o trabalho autônomo, eventual, avulso, voluntário, e o estágio, por exemplo, até mesmo o próprio trabalho subordinado⁴⁵. Já a relação de emprego compreende um tipo legal próprio e específico, tratando-se de modalidade de relação de trabalho que se caracteriza por ser a mais relevante forma de pactuação de trabalho humano no atual sistema socioeconômico capitalista⁴⁶. De acordo com os ensinamentos de Carmen Camino⁴⁷, a relação de emprego pressupõe a existência de alguém apto à realização de um empreendimento econômico, por meio do qual se objetiva a obtenção de determinados resultados, utilizando-se de força de trabalho humana. Ademais, é necessário que haja a “inserção dessa força de trabalho na atividade empresarial, daí decorrendo a pessoalidade da prestação, a não eventualidade dos serviços, a subordinação do empregado e o assalariamento”⁴⁸.

Efetivamente, a relação de emprego, que se erigiu da conjugação do trabalho livre, porém subordinado, proporcionou ao empregador usufruir da energia e da capacidade física e intelectual de seus empregados, integrando a pessoa humana ao processo de produção de bens e serviços. Por meio desta relação, houve combinação entre liberdade pessoal do trabalhador e subordinação deste, que voluntariamente passa a atuar sob o poder de direção empresarial do empregador⁴⁹.

A fim de uma melhor compreensão a respeito da conceituação, abrangência e alcance da relação de emprego, que tem a subordinação como critério angular, cumpre esclarecer que, à época em que surgiu o Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente estava centrado na grande indústria, em que se firmavam relações de trabalho homogêneas. O operário trabalhava dentro da fábrica, em horários específicos, e sob a direção de seu empregador, que lhe dava ordens diretamente e fiscalizava a prestação dos serviços, podendo estabelecer punições em caso de descumprimento⁵⁰. Neste cenário, consolidou-se a relação que o Direito do Trabalho se propôs a tutelar, sendo certo que este ramo especializado decorre de uma transposição entre a realidade fática dos trabalhadores operários e o sistema jurídico,

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 309.

⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 310.

⁴⁷ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 186.

⁴⁸ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 186.

⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 94.

⁵⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

considerando-se expressivamente as condições de trabalho inerentes às grandes indústrias, à mecanização e ainda, mais recentemente, à informatização⁵¹.

Também foi com base nestes contratos de trabalho operários que se construiu o principal pressuposto da relação de emprego, a subordinação⁵². De fato, a formação e a caracterização do que vem a ser a relação de emprego, enquanto fenômeno sociojurídico, passou ao crivo de um diversificado grupo de elementos existentes no contexto social e econômico da época⁵³. A tutela do contrato de trabalho se dirigia apenas àqueles trabalhadores que detinham a condição de assalariados, sendo estes os destinatários da proteção jurídica oferecida pelo Direito do Trabalho. A distinção entre aqueles que seriam destinatários das normas trabalhistas passava, então, pela noção de subordinação e dependência do trabalhador, que era aquele que trabalhava em troca de um salário (assalariado).

Entretanto, já no Século XIX, a influência civilista sobre os contratos de trabalho fez com que estes passassem a ser identificados e definidos unicamente com base no critério de subordinação e dependência do trabalhador, e não mais pelo critério de assalariamento. Nestes termos, a doutrina do Direito do Trabalho passou a se justificar pela dependência existente entre trabalhador e empregador, que encontra fundamento no sistema civilista da autonomia da vontade do obreiro, e que atua como justificativa da subordinação existente no contrato de emprego⁵⁴. Conforme ensinamentos de Sidnei Machado⁵⁵,

O poder de direção, identificado por um mínimo de controle direto, compatibiliza a subordinação jurídica com várias modalidades de trabalho independente. É o poder vinculado à noção de hierarquia e de disciplina, pois o seu verdadeiro fundamento decorre do poder empresarial, exercido como imperativo da liberdade econômica e do direito à propriedade privada, que justifica a disposição plena dos meios de produção, inclusive da sujeição do trabalhador. Paradoxalmente, esse mesmo fundamento é que permite ao trabalhador livremente dispor de sua força de trabalho.

Convencionou-se, assim, que a relação de emprego se trata de relação jurídica, cujo vínculo determina a subordinação do trabalhador ao empregador, que possui

⁵¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 22.

⁵² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 313.

⁵⁴ MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009, p. 33.

⁵⁵ MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009, p. 37.

poder diretivo⁵⁶. Esta relação, que se estabelece por força de lei, é, atualmente, composta por cinco fatores distintivos, quais sejam, prestação de trabalho por uma pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação⁵⁷. Há, ainda, um sexto fator, correspondente à alteridade, e que serve como forma de se diferenciar a relação de emprego da prestação de trabalho autônomo.

A primeira característica inerente ao contrato de emprego é a prestação de serviços por uma pessoa física. Naturalmente, em sendo a relação de emprego espécie de relação de trabalho, necessário que a prestação se dê por uma pessoa humana. Isso porque os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho, tais como a vida, saúde, integridade moral, descanso, lazer e bem-estar são típicos das pessoas físicas, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas⁵⁸. Em concreto, é possível afirmar que a própria palavra “trabalho” denota a prestação de serviços por pessoa natural, sendo que a palavra “serviço” abrange tanto aquele realizado por pessoas físicas, quanto o realizado por pessoas jurídicas⁵⁹, sendo este último alheio à relação trabalhista.

Ademais, o trabalho deve ser prestado com personalidade, sendo, portanto, infungível em relação ao trabalhador, que não pode se fazer substituir de forma intermitente por outro trabalhador na concretização dos serviços contratados⁶⁰. É possível, todavia, que o trabalhador seja substituído por outro de forma temporária, ou em situações excepcionais, como em férias e licenças, por exemplo⁶¹. Registre-se também que, para alguns autores, a natureza personalíssima do contrato de emprego tem sua origem no fato de o trabalhador colocar sua própria energia psicofísica à disposição do empregado, e não da infungibilidade do serviço em si, que geralmente pode ser realizado por diversos trabalhadores, uns em substituição aos demais⁶². Por fim, tem-se que, em sendo a obrigação personalíssima, esta não se transmite aos

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 157.

⁵⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 15.

⁵⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 314.

⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 315.

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 315.

⁶¹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 159.

⁶² SCOGNAMIGLIO, Renato. **Manuale di Diritto del Lavoro**. Napoli: Jovene Editore, 2003, p. 84.

herdeiros ou sucessores do trabalhador falecido, havendo extinção automática do contrato de emprego quando do evento morte⁶³.

Já a onerosidade refere-se ao fato de a relação de emprego ser essencialmente uma relação de fundo econômico, uma vez que o trabalhador empregado aceita trabalhar em favor de outrem mediante compensação através do pagamento de um salário⁶⁴. De fato, a relação empregatícia é a principal modalidade de conexão entre o sistema socioeconômico capitalista e o trabalhador, que é inserido no processo produtivo por meio do recebimento de uma contraprestação econômica por sua força de trabalho⁶⁵. Surge, deste modo, para o empregado o dever de prestar serviços e para o empregador o dever principal de pagar os salários⁶⁶, sendo certo que a ausência de onerosidade somente descaracteriza o contrato de trabalho nas hipóteses em que o trabalhador expressamente se priva de sua remuneração, trabalhando de forma voluntária⁶⁷. Nas demais hipóteses, persiste o dever de pagar salários, configurando-se a mora salarial caso descumprida a obrigação⁶⁸.

A não-eventualidade diz respeito ao fato de que, para que se configure a relação de emprego, é preciso que o trabalho a ser desempenhado tenha caráter de permanência, ainda que durante um curto período, não se qualificando como trabalho esporádico⁶⁹. Tal fator deve ser interpretado sob a ótica do empregador, sendo preciso verificar se o serviço a ser desempenhado é de natureza permanente (contínua ou intermitente), ou se trata de necessidade acidental, fortuita e rara⁷⁰. Os serviços considerados não-eventuais são, portanto, aqueles que pertencem à rotina do empregador, sendo necessários de forma permanente e vinculados ao objeto da atividade econômica, ainda que não sejam realizados de forma ininterrupta⁷¹.

Neste diapasão, é possível caracterizar-se a não-eventualidade por exclusão, ou seja, observando-se as relações que se enquadram no conceito de trabalhador

⁶³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 159.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 321.

⁶⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, p. 95.

⁶⁷ SÜSSEKIND, Arnado; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, v. 1, p. 237.

⁶⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 159.

⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 317.

⁷⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 267.

⁷¹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 188.

eventual. Assim, o trabalho será eventual, e, portanto, não configurará vínculo de emprego, nas hipóteses em que houver descontinuidade da prestação do trabalho, sem que haja intenção de permanecer na empresa de forma definitiva; quando o trabalhador não se fixar a um único tomador de serviços; quando o trabalho prestado for de curta duração; quando o trabalho disser respeito a um evento certo, determinado e episódico; e quando a natureza do trabalho não corresponder ao padrão dos fins normais do empreendimento⁷². Por outro lado, o trabalhador será considerado não-eventual quando destinar o seu trabalho de modo permanente, constante e inalterável a seu empregador, havendo homogeneidade no desenvolvimento de suas atividades em prol do tomador de serviços⁷³. Prevalece, assim, a teoria da fixação jurídica na empresa, pela qual o trabalhador será eventual quando não se fixar a uma fonte de trabalho, e, em oposição, será não eventual quando houver fixação a uma fonte de trabalho, sendo certo que a fixação é jurídica⁷⁴.

A subordinação, a seu turno, passou a ser identificada com a existência de ordens constantes proferidas pelo empregador, ou por seus prepostos, a respeito da forma de desenvolvimento do trabalho. Etimologicamente, subordinação significa “sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”⁷⁵. Sua manifestação pode ser observada através de predeterminação quanto ao horário e local de trabalho, modalidade de realização dos serviços e organização das atividades, por exemplo, assim como ante ao poder de vigilância e punição exercido pelo empregador⁷⁶. Conforme definição de Alain Supiot, “em todos os países industriais onde prosperou, a relação de trabalho assalariado foi e continua a ser definida como uma relação em que um pode mandar e o outro deve obedecer”⁷⁷.

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 320.

⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 490.

⁷⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 186.

⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 491.

⁷⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

⁷⁷ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 145.

Considerando-se que a subordinação corresponde à antítese e à combinação do poder diretivo empresarial⁷⁸, se faz necessária a definição a respeito de em que medida essa se qualifica. Surgem, assim, teorias que pretendem qualificar a natureza jurídica da subordinação como sendo técnica; econômica; social ou jurídica⁷⁹. A teoria da subordinação técnica, surgida na França, pretende explicar o vínculo existente entre empregado e empregador pela posição de comando técnico que este último possui em relação ao trabalho a ser realizado⁸⁰. Parte, portanto, da premissa de que o empresário detém o domínio da técnica de produção de seu produto ou serviço, o que nem sempre corresponde à realidade, sendo plenamente possível a contratação de empregado mais especializado que o empregador. Não se trata, desta maneira, de critério completo⁸¹.

Já o critério da dependência econômica, de origem alemã, se vincula à necessidade de subsistência do trabalhador, que depende economicamente do empregador. Trata-se de critério falho, pois se baseia em um elemento social, ou seja, extrajurídico para definir a natureza do contrato de emprego⁸². Ademais, é possível, ainda que não seja comum, que um empregado não dependa economicamente de seu empregador, da mesma forma que existem trabalhadores não subordinados que dependem economicamente do tomador de seus serviços, como o pequeno empreiteiro, o representante comercial⁸³ e o autônomo dependente. Esse critério, embora tenha justificado o nascimento do Direito do Trabalho quando emergiu trabalho livre e assalariado, não se presta mais para explicar, sozinho, a natureza da subordinação⁸⁴.

A subordinação social, a seu turno, resulta da soma dos critérios anteriores de subordinação técnica e econômica. Neste diapasão, afirma que o obreiro depende do trabalho para obter sua subsistência, mas sem que haja assunção dos riscos do empreendimento. É seu dever, porém, se submeter ao poder diretivo do empregador. Ainda que este critério coloque o trabalhador como parte em um contrato de trabalho, acaba por dar vazão apenas ao critério social do trabalho, sem que haja elucidação a

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

⁷⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 256.

⁸² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

⁸³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 256.

⁸⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 256.

respeito de quais fatores legitimam o poder do empregador de dar ordens ao empregado⁸⁵.

Prevalece, dessa maneira, o critério da subordinação jurídica, que se configura como um estado de dependência, criado pelo direito, e que confere ao empregador o poder de dar ordens e ao empregado o dever de se submeter a elas. É ela uma “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”⁸⁶. Cumpre ressaltar que o poder de direção do empregador não precisa ser exercido de forma intermitente, tampouco sendo necessária a supervisão constante da prestação dos serviços pelo empregado para que se configure a subordinação jurídica do contrato de emprego. Basta que haja a mera possibilidade de o empregador comandar, dirigir, dar ordens e exercer a fiscalização sobre os serviços realizados pelo obreiro⁸⁷. Dessa maneira, “o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens”⁸⁸.

Em suma, e conforme ensinamentos de Carmen Camino⁸⁹,

[...] na relação de emprego, o empregador adquire o direito de dispor da força de trabalho (e, conseqüentemente, da própria pessoa do seu prestador), nos limites quantitativos e qualitativos estabelecidos. Desse estado de disponibilidade (estar à disposição) resulta ser, o empregado, o sujeito subordinado na relação de emprego e, o empregador, o sujeito subordinante. Nem sempre essa situação de inferioridade hierárquica apresenta-se de forma ostensiva. Muitas vezes, os elementos caracterizadores da subordinação jurídica do empregado (sujeição a ordens, a fiscalização, a orientação e a disciplina), expressões visíveis do poder de comando do empregador, são extremamente rarefeitos.

Em que pese a relação de emprego seja configurada pela presença de cinco elementos fático-jurídicos, é a subordinação que ganha maior destaque na conformação do vínculo empregatício. É a presença desta que distingue a relação de emprego das demais relações de trabalho, especialmente das relações de trabalho autônomo⁹⁰. De fato, pode-se afirmar que a subordinação representa mais que um

⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

⁸⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

⁸⁹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 191-192.

⁹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 324.

mero critério de caracterização da relação de emprego, tratando-se da “pedra angular de um direito que tem por objecto essencial enquadrar o exercício do poder que confere a uma pessoa sobre outra”⁹¹. Neste cenário, se faz necessário o estudo mais detido da subordinação como critério de conformação do vínculo empregatício.

2.2 A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO ESSENCIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A subordinação, identificada em sua matriz clássica, pode ser descrita como a submissão do trabalhador às ordens proferidas pelo empregador quanto à forma e modalidade de desenvolver as atividades, assim como ao controle contínuo da prestação de serviços e imposição de sanções disciplinares em caso de descumprimento. Esta noção compreende a conceituação clássica da subordinação, identificada com uma forte ideia de heterodireção patronal sobre a prestação de trabalho⁹². Efetivamente, a subordinação corresponde ao polo oposto e complementar do poder de direção existente no contrato de emprego, dando ensejo à configuração da relação sociojurídica por meio da qual uma pessoa se compromete a aceitar o poder de direção empresarial quanto ao modo de realização de seus serviços⁹³.

A subordinação e o poder de direção estão intimamente coligados, sendo um o reflexo do outro. Assim, “a subordinação é a situação em que fica o empregado. O poder de direção é a faculdade mantida pelo empregador, de determinar o modo de execução da prestação de trabalho para que possa satisfazer seu interesse. Ambas se completam”⁹⁴. Isso porque “na subordinação jurídica desvenda-se uma linha de encontro com o Direito e da sua transformação em fato-jurídico”⁹⁵. De fato, uma vez reunidos os elementos fáticos que caracterizam a relação de emprego (trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação), a

⁹¹ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 146.

⁹² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

⁹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 182.

⁹⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 517.

relação se torna jurídica e deve assim ser considerada, pelo que se diz que subordinação é um poder-dever jurídico⁹⁶.

Todavia, observa-se que o critério prevalecente da subordinação se trata, ao mesmo tempo, de conceito pacífico e controvertido no Direito do Trabalho⁹⁷. Este é unanimemente adotado como linha divisória entre a relação de emprego e a relação autônoma, porém ainda é controverso quanto a sua definição e abrangência⁹⁸. Neste aspecto, muito se tem debatido sobre em que medida a subordinação se distingue da mera desigualdade de partes no contrato de emprego. Isso porque a dificuldade de conceituação da subordinação reside precisamente no fato de que é comum a identificação do trabalho assalariado ao trabalho dependente⁹⁹.

A formulação jurídica que pretende definir o conceito de subordinação acaba, naturalmente, identificando o trabalho dependente com o trabalho assalariado. Fez-se necessário, portanto, conferir à ideia de dependência uma definição precisa, do que resultaram duas teses distintas: a da dependência econômica e da subordinação¹⁰⁰. Pela teoria da dependência econômica, o Direito do Trabalho seria aplicável às categorias economicamente mais fracas, de sorte que o principal critério para definição de empregado seria a origem dos valores por ele recebidos¹⁰¹. Assim, se o trabalhador depender, de forma quase exclusiva, da remuneração recebida de seu empregador, estar-se-á diante de um assalariado, a quem se deve dirigir a proteção justrabalhista¹⁰².

Em que pese o conceito de dependência pretenda ser um critério homogêneo e unitário para definição do campo de abrangência do Direito do Trabalho, já que abarca todos aqueles que recebem e dependem de seu salário, este acaba por congrega uma série de complexidades que deixam de lado as peculiaridades

⁹⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 517.

⁹⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 510.

⁹⁸ GHIDINI, Mario. **Diritto del Lavoro**. 3. ed. Padova: CEDAM, 1966, p. 123.

⁹⁹ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 148.

¹⁰⁰ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 148-149.

¹⁰¹ MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 39.

¹⁰² SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 149.

inerentes às variadas formas de prestação de trabalho¹⁰³. De fato, a adoção da dependência como critério caracterizador da relação de emprego, ao mesmo tempo em que pressupõe a existência de um trabalhador despersonalizado e neutro, desprezando a origem desse obreiro e o tipo de trabalho desempenhado, representa um esforço de universalização do enquadramento do contrato de trabalho na dogmática jurídica¹⁰⁴. A dependência revela, portanto, uma “inadequação para sua regulação pela autonomia contratual individual e a existência de uma regulação estatal e convencional específica para essa forma jurídica de trabalho”¹⁰⁵.

Precisamente, a noção de dependência acaba por permitir a legitimação do contrato de trabalho, assim como do poder do empregador, que resulta na sujeição do trabalhador dentro de um enfoque patrimonialista¹⁰⁶. Sob este enfoque, o trabalhador deve obedecer às ordens do empregador na medida em que é dependente economicamente deste. Ademais, é possível, por este critério, distinguir o trabalho subordinado do trabalho autônomo, uma vez que é através do trabalho dependente que se fornece ao Direito do Trabalho o conceito de contrato de trabalho, considerando-se que a subordinação também se distingue pela ausência de autonomia na prestação de serviços a outrem¹⁰⁷. É, assim, objeto do contrato de trabalho, o trabalhador dependente e, portanto, não autônomo.

Contudo, ante a grande imprecisão que permeia a tese da dependência econômica, prevaleceu a segunda proposição, que prevê a adoção do critério de ordem jurídica referente à subordinação do trabalhador às ordens proferidas por seu empregador¹⁰⁸. Neste sentido, o contrato de trabalho passou a ser entendido como uma convenção por meio da qual uma parte, o trabalhador, coloca sua força de trabalho à disposição de um empregador, mediante subordinação, e em troca de uma remuneração. Conforme esclarece Alain Supiot, “a caracterização do contrato de

¹⁰³MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 38.

¹⁰⁴MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 38.

¹⁰⁵“La inadecuación para su regulación por la autonomía contractual individual e a existencia de una regulación estatal e convencional específica para esa forma jurídica de trabajo” (RODRÍGUES-PIÑERO, Miguel; FERREZ, Bravo. **Contrato de Trabajo y Autonomía del Trabajador**: estudios en homenaje al profesor Jose Cabrera Bazan. Madrid: Tecnos, 1999, p. 24)

¹⁰⁶BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho**: um modelo para armar. São Paulo: LTr, 1999, p. 62.

¹⁰⁷MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 39.

¹⁰⁸SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 149.

trabalho não deve, pois, procurar-se no binômio ‘proveito/dependência econômica’, mas no binômio ‘autoridade/subordinação’.¹⁰⁹ Tampouco é adequada a acepção da noção de hierarquia presente no conceito de subordinação com a ideia de desigualdade, já que “enquanto a desigualdade designa, de uma maneira geral, o produto de uma comparação objetiva entre situações eventualmente independentes uma da outra, a hierarquia designa sempre um vínculo jurídico”¹¹⁰.

A sistematização através de um critério jurídico e contratual, por meio do qual se pretende justificar a sujeição do trabalhador ao poder empregatício, foi amplamente debatida na obra de Ludovico Barassi, para quem o trabalho era imediatamente realizado na esfera do empregador, que utilizava essa força produtiva para seus próprios fins¹¹¹. Estando, assim, o empregado em contato direto com o empregador, este deve dirigir, orientar e conduzir o prestador de serviços para consecução dos resultados pretendidos com o trabalho desempenhado¹¹². Nestes termos, a subordinação foi conceituada pelo autor como o ato de colocar à disposição a própria força de trabalho, em favor do empregador. Referida conceituação demonstra a intenção de Barassi de justificar o contrato de trabalho como uma *locatio operarum*, em oposição à conceituação social que o identificava com o critério da debilidade econômica do trabalhador¹¹³.

A noção de subordinação em tela passou então a ser utilizada como instrumento de institucionalização, juridicização e sujeição do trabalhador ao poder do empregador¹¹⁴. Houve “uma tentativa de afastar os componentes socioeconômicos dessa figura, trazendo-os para a esfera exclusivamente jurídica. Em outras palavras, foi a primeira juridicização do trabalho do operário fundada na relação entre dependência jurídica, de um lado, e o poder diretivo, de outro”¹¹⁵. Foi também neste

¹⁰⁹ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 150.

¹¹⁰ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 152-153.

¹¹¹ BARASSI, Ludovico. **Il Contrato di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano**. Milão: Società, 1901, p. 621.

¹¹² BARASSI, Ludovico. **Il Contrato di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano**. Milão: Società, 1901, p. 621

¹¹³ BARASSI, Ludovico. **Il Contrato di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano**. Milão: Società, 1901, p. 621.

¹¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 34.

¹¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 162.

momento que a relação de trabalho passou a ser considerada como um contrato, ainda que com características especiais que o distinguem dos contratos de natureza civil¹¹⁶, em decorrência da existência de notória desigualdade entre as partes contratantes.

Neste cenário, ainda que adotado o critério da subordinação, e não mais o da dependência, também foi possível distinguir entre trabalhador subordinado e trabalhador autônomo, o que se deu a partir de uma noção de heterodireção da prestação de serviços. Subordinado, portanto, é o trabalhador que coloca sua energia de trabalho à disposição do empregador, que irá determinar o conteúdo da prestação de serviços¹¹⁷. Autônomo é aquele que atua determinando a própria realização de serviços, por sua conta e risco, não estando sujeitos à direção de outrem¹¹⁸.

Passou então a prevalecer, assim, a noção de que o empregado se coloca em uma situação de subordinação de forma voluntária, em razão de um contrato¹¹⁹, e não de uma situação fática ou social de desigualdade. Anos mais tarde, todavia, o próprio Barassi reconheceu que o critério da subordinação não pode ser perquirido simplesmente pela gestão econômica do trabalho, ou seja, de forma dissociada da acepção sociológica do trabalho. Evoluiu-se, dessa maneira, para a noção de subordinação conformada tanto pelo critério de gestão econômica do trabalho, quanto pelo critério sociojurídico, de forma a se admitir o poder de governar e a direção do trabalho, simultaneamente¹²⁰.

Tem-se, assim, o empregado subordinado como aquele que espontaneamente coloca sua força de trabalho à disposição de outrem, submetendo-se à direção, coordenação, controle e organização alheia¹²¹, sem se desconsiderar que este ocupa, contudo, uma situação de desigualdade no contrato. A subordinação é, em resumo, a “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da

¹¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 162.

¹¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 254.

¹¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 284.

¹¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 182.

¹²⁰ BARASSI, Ludovico. **Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano**. Milão: Società, 1901, p. 621.

¹²¹ RIVAS, Daniel. **La Subordinación: criterio distintivo del contrato de trabajo**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995, p. 25.

autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”¹²².

Decerto, observa-se que a identidade do trabalhador subordinado dos dias presentes se distingue daquela correspondente ao trabalhador subordinado operário, que atuava nas grandes fábricas nos Séculos XIX e XX. De fato, pode-se afirmar com segurança que a delimitação do campo de abrangência do Direito do Trabalho, que é fonte de medidas de proteção social, acaba dependendo do contexto e realidade histórica de determinado momento e lugar¹²³. Quer seja do ponto de vista sociológico, jurídico ou mesmo econômico, houve uma grande mudança com relação à composição da categoria de trabalhadores subordinados, que não mais se restringe a uma ou outra categoria de trabalhadores manuais. Em decorrência do aumento da mobilidade social e tecnológica, passam a integrar a classe de subordinados os altos empregados, trabalhadores técnicos, intelectuais e em domicílio, por exemplo¹²⁴.

À vista disso, e ante ao aumento da complexidade que envolve a distinção prática entre autonomia e subordinação, ainda que se tenha esta última como um fato jurídico, passa a ser necessária a investigação fática, probatória e argumentativa quanto à questão social que permeia a relação de trabalho¹²⁵. Assim, nas hipóteses em que não há evidências puramente objetivas da presença de subordinação, passaram a ser adotados

[...] critérios e indícios da condição de subordinação, que supostamente demonstram a existência ou não de um poder diretivo e disciplinar, investigando, em geral, as condições de execução inerentes à forma de remuneração, à propriedade dos insumos de trabalho, ao horário de trabalho, à existência de controle e disciplina. Ora, a subordinação está longe de ser um mero critério técnico-jurídico, pois a definição do controle pela jurisprudência, sobretudo no processo de construção judicial, está sempre condicionada ao peso que se dá à valorização do controle verificado¹²⁶.

A partir da análise da quantidade de indícios qualificadores da subordinação, há valoração acerca de presença desta na relação de trabalho *lato sensu*. Citem-se, como exemplo desses indícios, o fato de o trabalhador estar totalmente integrado na

¹²²NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 182.

¹²³ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 80.

¹²⁴ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 81.

¹²⁵MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 40.

¹²⁶MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 40.

organização empresarial no exercício de suas atividades, o que leva à caracterização da subordinação¹²⁷; ou o fato de o trabalhador atuar como se empresário fosse, atuando por conta própria, quando será autônomo¹²⁸. Entretanto, a utilização de referida técnica para distinção entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, também acaba por trazer insegurança jurídica, não cumprindo com sua propalada missão de trazer objetividade à definição de subordinação apta a caracterizar o contrato de emprego¹²⁹. Isso porque o critério da subordinação acaba dependendo da valoração de elementos fáticos e sociais, de sorte que esse passa a comportar, ora uma valoração mais restrita, ora uma valoração mais ampla, o que interfere diretamente na abrangência da proteção social conferida pelo Direito do Trabalho.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro do Nascimento¹³⁰:

A subordinação é nítida na base hierárquica da empresa. É fácil percebê-la nos operários de uma fábrica, trabalhando nas máquinas, sob a fiscalização de um chefe ou encarregado, marcando cartão de ponto para cumprir horário e ganhando salário. Quanto mais elevado é o nível do trabalhador, mais tênue é a subordinação. Assim, nos altos escalões administrativos da empresa, há diretores que tem subordinação leve, quase imperceptível, a ponto de confundir alguns teóricos quando procuram responder qual a sua posição jurídica diante das leis trabalhistas. Há, também, nesse nível, a subordinação, embora menos visível, mas existente, com as nuances próprias da situação em que esses trabalhadores, predominantemente intelectuais, encontram-se. O fato de, numa empresa, alguém se inserir na organização para cumprir diretrizes que não traça, mas que provém de uma assembleia da sociedade, é indicativo, mas não conclusivo. Serviços externos também podem ser subordinados. Um motorista de empresa de ônibus é empregado. Não é o local, portanto, um dado decisivo. Só a soma da quantidade de ordens é que revelará uma situação. Quanto maior o número e a irrefutabilidade jurídica das ordens de serviço, mais clara estará a subordinação. Quanto menor o número de ordens, mais obscura será. Pode ocorrer uma zona cinzenta de difícil diagnóstico.

Dessa maneira, a subordinação poderá ser identificada de forma mais intensa, ou menos intensa na relação de emprego, a depender de fatores sociais presentes no caso em concreto. Observa-se que aqueles empregados que ocupam altos cargos na gestão da empresa, ou ainda os que detêm cargos que exijam alto grau de conhecimento técnico ou intelectual, se submetem a uma subordinação mais tênue.

¹²⁷CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972, v. 1, p. 180-181.

¹²⁸PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 48.

¹²⁹MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 40.

¹³⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 183.

Lado outro, quando um empregado exerce uma função que exige baixa qualificação, ou que detém baixa hierarquia na organização da empresa, a subordinação se intensifica¹³¹.

Nas palavras de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, “a subordinação é, portanto, um *quid*, interceptado na conduta das partes em um contrato de atividade e que, como suporte fático, fisionomiza esse contrato como de trabalho”¹³². Assim, quando um trabalhador põe sua energia à disposição de um terceiro, esse último passa a ter o direito de determinar a forma pela qual uma tarefa deverá ser realizada, dispondo dessa energia da forma como melhor lhe aprouver¹³³.

De qualquer forma, tem-se que a subordinação é forma de exteriorização da relação de emprego, pelo que as “condutas do prestador e as do credor de trabalho como que se sucedem em ondas, em afluxos e refluxos, em que se intensificam ou se esmaecem suas expectativas, diante do que deve ser executado”¹³⁴. É ela o elemento vinculativo entre empregado e empregador, e que é fundamental para a formação e caracterização do contrato de emprego, assim como para a distinção deste do contrato de trabalho.

Ainda que esteja pacificado entre os estudiosos do Direito do Trabalho que a natureza da subordinação é jurídica, observa-se que a subordinação também pode ser apreendida em múltiplas dimensões, como se passará a analisar nos itens a seguir.

2.2.1 Subordinação subjetiva

A subordinação, em sua dimensão subjetiva, tem por fundamento a relação pessoal de hierarquia existente entre o empregador e o empregado. Tal concepção se difundiu na Alemanha e se justifica pela “ideia segundo a qual a relação patrimonial de débito e crédito de trabalho vem a ser absorvida no *status* pessoal, quando da

¹³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 255.

¹³² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 518.

¹³³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 519.

¹³⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 525.

incorporação do trabalhador à empresa”¹³⁵. Essa incorporação é a responsável por atribuir ao empregado direitos e deveres em relação ao empregador, porém não de forma oposta a este, mas sim como membro integrante da comunidade empresarial¹³⁶.

Refere-se a subordinação subjetiva, assim, à posição das partes integrantes do contrato de trabalho, do que se depreende a existência de dependência pessoal do empregado em relação ao empregador¹³⁷. O trabalho subordinado se diferencia, portanto, das demais formas de prestação de trabalho, ante a “posição desigual que as partes ocupam no vínculo: da parte do trabalhador, uma posição de dependência; da parte do empregador, a correspondente posição de domínio”¹³⁸. Em outras palavras, o trabalho subordinado, em seu aspecto subjetivo, pode ser conceituado como a “atividade produtiva livre e onerosa em que o prestador se encontra sujeito à posição dominial do credor”¹³⁹.

Neste cenário, observa-se que a subordinação foi inicialmente explicada em seu aspecto subjetivo, notadamente ante ao poder de determinação do empregador quanto à prestação de serviços pelo trabalhador. Contudo, essa concepção hierárquica, autoritária e corporativa da subordinação acabou por ser afastada em decorrência das mudanças sociais que corresponderam à prevalência de uma concepção igualitária entre os indivíduos. Dessa maneira, houve redução da posição de supremacia do empregador ao mínimo necessário à existência e funcionamento da empresa, sem que haja, portanto, submissão da própria pessoa do trabalhador ao poder de direção¹⁴⁰.

Isso porque, na relação de emprego, observa-se que o empregador, justamente por possuir o poder de dispor da força de trabalho do empregado, acaba também dispondo, como consequência, da própria pessoa que irá desempenhar o labor¹⁴¹. Não obstante exista uma relação imediata entre o empregador e o trabalho como atividade

¹³⁵ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 82.

¹³⁶ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 82.

¹³⁷RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 26.

¹³⁸RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 27.

¹³⁹RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 27.

¹⁴⁰ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 83.

¹⁴¹CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 191.

produtiva, não há como separar-se o trabalho da pessoa que o realiza, de sorte que a atividade de trabalhar configura-se numa relação mediata entre o capital, o trabalhador e o trabalho¹⁴². O trabalhador, é, portanto, receptáculo das ordens proferidas pelo empregador.

Conforme leciona Leandro do Amaral D. de Dorneles¹⁴³,

Tendo em vista que a força de trabalho reveste-se de um caráter de essencialidade à noção laboral de empresa, somando-se ao fato de ser inseparável da pessoa que o presta – o trabalho é a projeção da própria personalidade do trabalhador – nas relações de emprego opera-se aquilo que alguns autores denominam de integração ou inserção da prestação de serviços e, com ela, um risco latente da própria coisificação do trabalhador. Os poderes patronais justificam-se na medida em que dão utilidade à força de trabalho abstratamente contratada e, nestes termos, gozam de uma legitimidade inicial; mas, sendo esta energia laboral uma projeção da própria personalidade do prestador, pode haver situações em que esta utilidade empresarial projete-se além do espaço produtivo, surgindo as situações de tensão com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em decorrência disso, tem-se que a sujeição da pessoa do trabalhador se dá, atualmente, dentro dos limites quantitativos e qualitativos estabelecidos pelo direito do trabalho, limitando-se, de forma sucinta, à esfera do poder disciplinar e punitivo do empregador, posto que eventuais penalidades impostas, como advertências, suspensões ou demissão por justa causa, recaem sobre a pessoa trabalhadora e não sobre a atividade desempenhada.

Efetivamente, a subordinação subjetiva era aquela que existia no trabalho não livre, ou seja, no trabalho escravo e na servidão, quando era a pessoa do trabalhador que se encontrava sujeita à determinação do tomador de serviços¹⁴⁴. Conforme enuncia Pontes de Miranda, o empregado subordinado é aquele que está “sob as ordens e a disciplina do empregador”¹⁴⁵. Entretanto, nos dias correntes, essa sujeição não pode ser compreendida como uma submissão pessoal do trabalhador ao empregador. Ainda que a subordinação seja apreendida como o “lado passivo do poder de comando do empregador, isto é, a faculdade, que lhe é reconhecida, de determinar o conteúdo das prestações de trabalho”¹⁴⁶, tem-se que o poder de

¹⁴² CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 193.

¹⁴³ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direitos fundamentais e relação de emprego. In: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 33, n. 386, fev. 2016, p. 2.

¹⁴⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 257.

¹⁴⁵ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**: tomo XLVII – direito das obrigações, locação de serviços e contrato de trabalho. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 133.

¹⁴⁶ ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 83.

comando deve ser dirigido ao serviço, e não ao trabalhador em si mesmo considerado, à exceção das hipóteses de aplicação do poder disciplinar.

Importa ressaltar, neste momento, que o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho considera como “empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Não, há, assim, menção ao conceito de subordinação na legislação, mas sim referência à dependência do trabalhador. Esse critério, conforme visto acima, foi rechaçado pela doutrina e pela jurisprudência, uma vez que carrega uma conotação pessoal, no sentido de que o comando do empregador deve recair sobre a pessoa do empregado, e não sob o objeto da contratação¹⁴⁷.

Dessa feita, a prevalência do critério da subordinação jurídica, em detrimento do critério de dependência econômica, pode ser explicada pelo destaque que se dá a uma relação que é de natureza pessoal, imediata, direta e hierárquica entre o empregado e seu empregador¹⁴⁸. Porém, não se trata aqui de uma subordinação pessoal, vinculada ao indivíduo trabalhador, mas sim uma sujeição objetiva, relacionada, portanto, ao objeto do trabalho, e não a seu prestador. A subordinação corresponde, portanto, a “um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação de trabalho”¹⁴⁹. Não há falar-se, assim, em subordinação atuante sobre a pessoa do trabalhador, uma vez que tal acepção acaba por colocá-lo em um estado de sujeição não mais admitido¹⁵⁰, ressalvadas, porém, as hipóteses de aplicação de sanções decorrentes do exercício do poder disciplinar pelo empregador.

2.2.2 Subordinação objetiva

A subordinação objetiva é aquela que recai sobre o objeto da contratação, e não sobre a pessoa do empregado. Ela se manifesta por meio da integração do

¹⁴⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 257.

¹⁴⁸ KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de Derecho del Trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1968, p. 35-36.

¹⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 326.

¹⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

trabalhador aos fins e objetivos do empregador¹⁵¹, considerando que o contrato de emprego tem por objeto a prestação de um serviço ou a realização de uma função a ser desempenhada pelo empregado. Se materializa, portanto, sobre a tarefa a ser realizada, a qual se incorporará à dinâmica geral da empresa, integrando-se ao processo de produção ou de fornecimento de bens e serviços¹⁵². Neste diapasão, pode-se afirmar que:

[...] o encontro de energias, a do trabalhador e a dos demais elementos componentes da empresa em sua dinâmica, assim como a garantia desse encontro é que formam o ponto de interseção entre o mundo livre, da atividade *incondicionada, autônoma*, e o mundo da *subordinação, da atividade vinculada* e/ou *expectada*, que garante o regular e contínuo funcionamento de uma empresa¹⁵³.

Sob essa concepção objetiva da subordinação, pode-se identificar a presença de uma exigência técnica ou funcional, a qual se direciona para a consecução dos processos produtivos da empresa. Essa exigência, todavia, não pode ser identificada ela mesma com a subordinação – que não é técnica, mas sim jurídica -, tratando-se, em realidade de um aspecto da subordinação objetiva, que a define. Isso porque é a atividade a ser prestada pelo trabalhador que deve integrar a atividade da empresa, sendo que a “atividade do prestador, como se converte na atividade da empresa, é ela vital para a consecução dos seus objetivos econômicos, técnicos e administrativos”¹⁵⁴.

Há, conseqüentemente, vinculação da conduta do empregado às normas traçadas pelo empregador, sendo estas compreendidas como normativas técnicas ou funcionais que são capazes de estruturar o funcionamento e a dinâmica da empresa. Essa vinculação está relacionada ao modo pelo qual deve agir o empregado no desempenho de suas atribuições, de sorte que a integração deste na atividade da empresa se consubstancia na presença de orientações constantes, por parte do empregador, ou na expectativa de que essas orientações possam acontecer, com objetivo de promover a regularidade do processo produtivo de bens e serviços¹⁵⁵.

¹⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

¹⁵² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 520-521.

¹⁵³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 521.

¹⁵⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 521.

¹⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1970, p. 86.

Objetivamente considerada, a subordinação parte da atividade desempenhada pelo trabalhador e nela se concentra. Assim, tem-se que o exercício do poder de direção, neste prisma, se dá através de um intercâmbio de condutas e atividades realizadas por diversos trabalhadores que “se congregam, que se organizam e que compõem um quadro geral de ordem e de segurança no processo da produção de bens e/ou serviços”¹⁵⁶. Deve, portanto, a subordinação objetiva orbitar a atividade e ser exercida mediante a integração do empregado na atividade empresarial, sendo que “a relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso, não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva.”¹⁵⁷.

Pode-se afirmar que na subordinação objetiva, em que pese não seja possível separar o trabalho do trabalhador, a relação imediata se dá com o trabalho, enquanto com o prestador há uma relação mediata pela atividade¹⁵⁸. Assim, o exercício do poder diretivo pelo empregador se explica em decorrência da necessidade de adequação da atividade a ser desempenhada pelo empregado, que deve ser favorável aos fins do empreendimento, sendo certo que os limites da hierarquia estão relacionados diretamente à dinâmica de produção de bens e serviços da empresa. A inserção do trabalhador nos fins do empreendimento, portanto, se dá quanto à atividade por este desempenhada, e não na sua pessoa¹⁵⁹.

De fato, o contrato de trabalho não se compõe de prestações limitadas no tempo, ou de atividades previamente determinadas. Existe, apenas, certa previsão quanto ao que deverá ser realizado pelo trabalhador, assim como de que forma, quando e em que local tal atividade deverá ser desempenhada. Há, dessa maneira, um equilíbrio entre o poder de o empregador dirigir a prestação dos serviços, que corresponde ao dever do trabalhador de obedecer¹⁶⁰. É possível afirmar, desta maneira, que o “trabalho subordinado, por seu turno, é um dos fatores da produção

¹⁵⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 521.

¹⁵⁷ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 80.

¹⁵⁸ ARDAU, Giorgio. **Sistema Istituzionale di Diritto del Lavoro**. Milano: Giuffrè, 1965, p. 567.

¹⁵⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 522.

¹⁶⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 523.

organizada pelo empresário, que assume os riscos da atividade econômica e apropria-se dos resultados dela”¹⁶¹. De fato,

No plano técnico, cabe ao empresário indicar os fins a que se deve dirigir o trabalho organizado, por ser ele quem assume os riscos do empreendimento. Os colaboradores, assim, dependem do empresário segundo o princípio da subordinação, que se justifica pela necessária confluência das energias produtivas ordenáveis de acordo com um critério diretivo único. A colaboração constitui a unificação da atividade programada e desenvolvida pelo empresário e pelos trabalhadores, para o fim produtivo da empresa¹⁶².

O objeto da relação de trabalho é, portanto, a atividade prestada pelo empregado, e esta deve ser pessoal, o que não significa que o vínculo de emprego tenha por objeto a pessoa do trabalhador. É através da atividade a ser desempenhada que se caracteriza a acepção objetiva da subordinação presente na relação de emprego¹⁶³. E apenas a “atividade, o modo de conduzir-se a sua aplicação, a execução do trabalho (ou sua potenciação) é que autoriza a intervenção do empregador, com as medidas corretivas de ordem técnica e funcional”¹⁶⁴.

Nesse prisma, a subordinação é encarada como uma exigência técnica e funcional da empresa¹⁶⁵, uma vez que esta exige uma ação de comando do empregador para que possa atingir os fins a que se propõe. A esta ação de comando do empregador se subordinam os empregados, por meio das atividades por eles desempenhadas. Contudo, o “tradicional critério subjetivista e personalista, que considera a subordinação pelo prisma da direção e fiscalização, como poder de mando e dever de obediência, mostra-se, em consequência, insuficiente.¹⁶⁶”. Isso porque o contrato de trabalho se exterioriza justamente na atividade que o trabalhador coloca à disposição de seu empregador, envolvendo uma obrigação patrimonial de prestação pessoal¹⁶⁷.

¹⁶¹ ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 84.

¹⁶² ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 84.

¹⁶³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 525.

¹⁶⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 524.

¹⁶⁵ ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 84.

¹⁶⁶ ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 85.

¹⁶⁷ ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 85.

Em sendo assim, a subordinação objetiva pode ser conceituada como a “integração da atividade do trabalhador na organização da empresa, mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho”¹⁶⁸. Tal aceção como critério de definição do contrato de emprego enseja a aceitação de alguns postulados, dentre os quais se destaca o fato de a subordinação não ser uma qualidade do empregado¹⁶⁹, posto que, no contrato de trabalho, o objeto é a atividade a ser desempenhada, e não sua pessoa. Dessa forma, a subordinação não se confunde com a hierarquia¹⁷⁰.

Ademais, a subordinação não pode significar a sujeição ou submissão pessoal do trabalhador – conforme já visto no tópico precedente –, tendo-se em vista que o “trabalhador, como pessoa, não pode ser confundido com a atividade, esta sim, objeto da relação jurídica”¹⁷¹. Por fim, deve-se atentar a uma última consequência da noção objetiva de subordinação, que consiste no fato de esta não exigir a expressa e constante determinação das atividades a serem desempenhadas pelo empregador. É suficiente que haja a possibilidade jurídica do exercício dessa determinação, pelo que “ela não se confunde, portanto, com submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na esfera de atividade do empregado.”¹⁷².

Em se considerando que a dinâmica empresarial pressupõe a organização e coordenação das atividades necessárias ao fim pretendido, observa-se que a efetiva exteriorização dos atos relativos ao poder de comando e subordinação é variável, dependendo da realidade de cada empregador. Assim, muitas vezes, os atos de comando se diluem, ocorrendo de forma irregular, podendo até mesmo chegar ao

¹⁶⁸ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 85.

¹⁶⁹VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 525.

¹⁷⁰ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 86.

¹⁷¹ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 86.

¹⁷²ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 86.

quase desaparecimento quanto mais se especializa e intelectualiza o trabalho desempenhado¹⁷³.

Neste sentido, leciona Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena¹⁷⁴ que

A potencialidade da subordinação significa, em termos obrigacionais, um estado de permanente crédito do empregador para com o empregado. O crédito, tal como o entendemos, desdobra-se em duas etapas conceituais distintas e sucessivas. Pela primeira, reserva-se ao credor do trabalho (o empregador) o poder jurídico da exigibilidade, a que corresponde, para o prestador, uma situação de débito constante, que é o estar à disposição. As posições jurídicas invertem-se: o trabalhador, dentro do perímetro de suas atividades e do expediente funcional da empresa que lhe incumbe desenvolver, permanece a ela ligado, e qualquer ato de vontade sua que importe cisão desse dever de prioridade que entrega à empresa, só se admite em caráter expresso, por comunicação e com a correspondente anuência. Pela segunda etapa, que também é conceitual, o crédito da empresa consiste em imprimir à atividade do empregado a direção que melhor pareça consultar a seus interesses técnicos e econômicos (observando o limite da esfera jurídica e da pessoa do trabalhador).

Trata-se de axioma que “vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade¹⁷⁵”. Entretanto, atualmente, há quem defenda a não adoção da subordinação objetiva, de forma isolada, como critério autônomo para qualificação da existência de um contrato de trabalho¹⁷⁶. Tal se dá em razão de a subordinação em seu aspecto objetivo não abranger a hipótese referente ao poder punitivo do empregador, ou seja, sua faculdade de impor sanções ao trabalhador, que parece melhor aproximar-se da noção de subordinação subjetiva. Essa possibilidade é considerada, em última análise, uma “intervenção na pessoa, por meio da disciplina pessoal, o mando, a sujeição”¹⁷⁷. Há, assim, quem afirme que a subordinação objetiva é complementar ao critério subjetivo¹⁷⁸. Para Arion Sayão Romita¹⁷⁹,

[...] modernamente, a subordinação vem sendo entendida pela doutrina mediante um critério dúplice: conjugação de circunstâncias de ordem subjetiva e de natureza objetiva. Subjetivamente, a subordinação revela-se pelo poder de comando assegurado ao empregador e pelo consequente

¹⁷³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 527.

¹⁷⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 529.

¹⁷⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 529.

¹⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 177.

¹⁷⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 525.

¹⁷⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 26.

¹⁷⁹ ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943, p. 87.

dever de colaboração assumido pelo empregado. Sob o aspecto objetivo, a subordinação é explicada pela integração da atividade do empregado na organização da empresa.

Ademais, a subordinação, entendida em seu aspecto objetivo, acaba se tornando insuficiente para, sozinha, conformar o contrato de emprego, na medida em que a mera inserção do trabalhador na organização da empresa não é característica exclusiva dessa relação. Pelo contrário, observa-se que o empregador pode incorporar à atividade empresarial o trabalho realizado de forma contínua por trabalhadores autônomos¹⁸⁰. Isso porquanto a concepção da “subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho”¹⁸¹ é ampla o bastante para abranger o trabalho autônomo contínuo.

2.2.3 Subordinação estrutural

Considerando-se as limitações apresentadas pelas dimensões objetivas e subjetivas, há aqueles que aduzem ser a subordinação estrutural. Esta teoria, desenvolvida por Maurício Godinho Delgado, se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”¹⁸². Nesta dimensão da subordinação, basta que o trabalhador esteja vinculado de forma estrutural às atividades do empregador, não sendo necessário que suas atribuições estejam relacionadas ao objetivo do empreendimento, ou que sejam proferidas ordens diretas por um superior hierárquico¹⁸³.

Para que se configure a subordinação sob o prisma estrutural basta que haja a execução pelo trabalhador de serviços essenciais à atividade empresarial do empregador, sendo estas tarefas integrantes da dinâmica e funcionamento da empresa¹⁸⁴. Trata-se de conceito que visa ampliar a abrangência da subordinação a fim de enquadrar novas modalidades de contrato de trabalho como relações de

¹⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 177.

¹⁸¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 526.

¹⁸² DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: **Revista LTr**. São Paulo: LTr, jun. 2006, v. 70, n. 06, p. 667.

¹⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

¹⁸⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 260.

emprego, em especial os trabalhadores eventuais e os autônomos hipossuficientes, a fim de a eles também estender a proteção jurídica do Direito do Trabalho¹⁸⁵. Assim, a mera inserção do trabalhador na dinâmica organizacional de produção da empresa é suficiente para que este seja considerado como subordinado, ainda que o obreiro não esteja envolvido diretamente na organização da empresa em si¹⁸⁶.

Dessa forma, haverá subordinação estrutural sempre que a exploração do trabalho se der mediante a “integração do trabalhador aos objetivos da atividade econômica desenvolvida por uma empresa que, ainda que indiretamente, contrate seus serviços”¹⁸⁷. Tal dimensão parte da premissa de que, em havendo exploração de trabalho para produção de bens e serviços correspondentes à dinâmica empresarial, aquele que contrata o trabalhador o faz mediante um vínculo subordinado, pouco importando se o trabalhador se harmoniza, ou não, aos objetivos da empresa, ou mesmo se recebe, ou não, ordens diretas e específicas de seu empregador¹⁸⁸.

Sob o prisma das novas relações de trabalho, permeadas pelas modificações sociais e pelo surgimento de novas tecnologias, propõe-se que haja uma conjugação das três dimensões da subordinação – subjetiva, objetiva e estrutural – a serem lidas de forma complementar¹⁸⁹. Nos termos em que enuncia Mauricio Godinho Delgado¹⁹⁰,

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa plethora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo sem nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

¹⁸⁵ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 215.

¹⁸⁶ CALLEGARI, José Carlos. **Uma Releitura da Subordinação**. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 84.

¹⁸⁷ CALLEGARI, José Carlos. **Uma Releitura da Subordinação**. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 84.

¹⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

¹⁸⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

¹⁹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328-329.

Por fim, importante ressaltar que a subordinação estrutural não se limita às hipóteses em que o trabalhador atua nas chamadas atividades-fim da empresa. É possível, também, que esteja presente nas hipóteses em que o obreiro labora em atividades-meio, posto que a subordinação na dimensão em análise não se vincula ao tipo de atividade em si, mas sim ao fato de esta se enquadrar ao sistema organizacional e operativo da empresa¹⁹¹. Dessa feita, podem compor a dinâmica empresarial tanto o labor em atividades-fim, que correspondem às funções nucleares da dinâmica empresarial, quanto o trabalho realizado em atividades-meio, as quais são periféricas. Ambas as atividades integram as necessidades normais da empresa, sendo, portanto, necessárias à consecução de seus objetivos¹⁹².

2.2.4 Subordinação integrativa

O conceito de subordinação integrativa trata-se de proposição formulada por Lorena Vasconcelos Porto¹⁹³, para quem, além da aplicação da noção de subordinação objetiva na qualificação do vínculo de emprego, é preciso que se analise se há participação da atividade do trabalhador na atividade do empregador. Assim, se houver referida participação, é “indispensável que ela seja integrativa, isto é, necessária e permanente, o que pode ser mensurado pelo grau de expectativa, isto é, se a empresa conta, a qualquer momento, com os serviços do profissional”¹⁹⁴. Neste sentido, o fato de o trabalhador ter um escritório próprio, por exemplo, não afasta, por si só, a existência de subordinação, bastando, para tanto, que este esteja disponível ao empregador e que esteja vinculado prioritariamente ao atendimento das solicitações da empresa.

A subordinação em sua dimensão integrativa considera que o contrato de emprego tem por objeto o trabalho a ser desempenhado. Assim, o que vincula o trabalhador à empresa é a atividade a ser desempenhada, “pois a empresa não passa de uma soma de atividades distribuídas em um sistema racional e organizado de

¹⁹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 329.

¹⁹² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 252.

¹⁹³ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 56.

¹⁹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 56.

desenvolvimento. O que se busca, em última análise, é a regularidade, a continuidade e a segurança dessa atividade”¹⁹⁵. Com efeito, “se há a prestação de uma atividade pessoal para a empresa, com a qual o empregador conta, em sua normal previsão, há o exercício de poder diretivo sobre esse trabalhador, pois a sua prestação se integra, necessária e continuamente, na atividade geral da empresa”¹⁹⁶.

Haverá subordinação integrativa, portanto, quando as tarefas a serem desempenhadas pelo empregado se integrem e se incorporem na atividade empresarial, fazendo parte da dinâmica empresarial do empregador e compondo o processo de produção ou fornecimento de bens e serviços. Dessa maneira, estará presente a subordinação sempre que a atividade desempenhada pelo trabalhador for essencial à consecução dos objetivos empresariais, independentemente de estes serem econômicos, técnicos, operacionais ou administrativos¹⁹⁷. E é justamente o fato de as atividades do trabalhador serem imprescindíveis à atividade da empresa que cria

[...] um ‘círculo de expectativas’, que pode ser visto sob dois ângulos: do lado do credor do trabalho significa uma área da atividade da empresa, contínua ou alternadamente, ocupada pelo trabalhador, de modo que o normal desenvolvimento do processo produtivo dessa área depende da prestação laborativa obreira. Do lado do prestador, faz-se presente uma série de condutas, mais ou menos sequentes, que participam da atividade da empresa e nela se incorporam, de modo que somada à de outros trabalhadores, inclusive à dos dirigentes, compõe o seu desenvolvimento normal e regular¹⁹⁸.

Importa destacar, também, que o desenvolvimento do conceito de subordinação integrativa teve por base a identificação de falha quanto à abrangência da dimensão objetiva, que acabava por incluir verdadeiros trabalhadores autônomos em sua conceituação. Assim, se fez necessária a análise de indícios que demonstrem a inexistência de autonomia do contrato de trabalho, hipótese em que haverá subordinação. Nestes termos, quando o trabalhador prestar suas atividades em organização produtiva alheia; quando os frutos de seu trabalho não lhe pertencerem; quando este não possuir uma organização empresarial própria; e quando não assumir

¹⁹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 67.

¹⁹⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 67.

¹⁹⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 69.

¹⁹⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 69.

a álea de perda e ganho inerente à atividade empresarial, não se estará diante de trabalhador autônomo, mas sim de trabalhador subordinado, o que deve ser considerado¹⁹⁹.

Reuniu-se, portanto, a dimensão correspondente à subordinação objetiva com os critérios que dela excluem o trabalho autônomo, a fim de se chegar a uma hipótese de definição de subordinação integrativa. Neste sentido,

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade²⁰⁰.

Neste diapasão, tem-se que a subordinação integrativa, por ser mais ampla, também abrange em seu conceito a subordinação objetiva clássica, excluindo, apenas, os trabalhadores verdadeiramente autônomos. A doutrinadora Lorena Vasconcelos Porto, propõe então que, ante a facilidade de produção probatória e de identificação da existência de efetivas ordens patronais, é necessário verificar-se, em primeiro lugar, se a subordinação clássica está presente, para, apenas em um segundo momento, perquirir-se a respeito da existência de subordinação integrativa²⁰¹, o que deve ser feito especialmente na qualificação das relações de trabalho controvertidas²⁰².

2.2.5 Subordinação potencial

A subordinação potencial trata-se de proposta formulada por Danilo Gonçalves Gaspar, sob entendimento de que a subordinação jurídica clássica, considerada em sua aceção correspondente ao exercício intenso do poder diretivo pelo empregador, não é mais suficiente para proteger todos os trabalhadores hipossuficientes²⁰³. O autor

¹⁹⁹PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 253.

²⁰⁰PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 253.

²⁰¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 254.

²⁰² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 255.

²⁰³ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 220.

propõe, assim, uma ampliação do campo de atuação do Direito do Trabalho através da revisão e ampliação do conceito de subordinação jurídica, uma vez que as novas formas de trabalho, tais como a parassubordinação, o teletrabalho e a prestação de serviços por autônomos-dependentes, são, verdadeiramente, meras acepções da prestação de trabalho subordinado, não compondo uma nova modalidade de trabalhadores diferenciados²⁰⁴.

A potencialidade da subordinação é vinculada, assim, à potencialidade do poder diretivo patronal. De fato, observa-se que nas novas modalidades de prestação de trabalho houve substancial alteração na forma de exercício do poder diretivo, que deixa de se manifestar através de ordens pessoais e objetivas transmitidas ao trabalhador pelo empregador, e passa a corresponder à sujeição do obreiro às diretivas que compõem a estrutura do processo produtivo empresarial²⁰⁵. Todavia, ainda persistem empresas que atuam nos modelos tayloristas e fordistas, em que tanto a subordinação, quanto o poder diretivo se manifestam em sua acepção clássica. Ao lado destas, há as empresas que atuam em modelos pós-fordistas, as quais são caracterizadas “pela concessão de liberdade ao trabalhador na execução de suas atividades, que passa a ser subordinado à estrutura produtiva estabelecida pelo empregador”²⁰⁶.

Neste cenário, deve a subordinação ser capaz de abranger tanto os trabalhadores que atuam nos empreendimentos fordistas e tayloristas, quanto aqueles que se ativam nas empresas pós-fordistas, na medida em que “a diferença entre eles, essencialmente, encontra-se na forma através da qual o tomador dos serviços exerce o seu poder diretivo”²⁰⁷. A subordinação precisa, assim, ser compreendida simultaneamente em suas acepções subjetiva e objetiva, de sorte a “acompanhar a

²⁰⁴ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 227.

²⁰⁵ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 235.

²⁰⁶ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 236.

²⁰⁷ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 236.

elasticidade e a potencialidade do poder diretivo, poder este que, como visto, pode ser exercido de um grau mínimo a um grau máximo²⁰⁸.

Conforme propõe Danilo Gonçalves Gaspar²⁰⁹,

[...] o novo conceito de subordinação precisa ser capaz de abranger todos os trabalhadores que, não sendo donos de seus próprios negócios (trabalhadores autônomos), trabalham por conta alheia, ficando sujeitos, potencialmente, à direção do tomador dos serviços que pode ser exercida individualmente e diretamente (dimensão subjetiva) ou através de normas genéricas de direção, compreendendo as diretivas que definem a estrutura do processo produtivo, o que se detecta com a integração do trabalhador na estrutura organizacional do tomador dos serviços (dimensão objetiva).

Haverá então subordinação potencial quando o obreiro “presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador”²¹⁰, desde que não detenha o controle dos fatores de produção, e, por conseguinte o domínio da atividade econômica, quando será autônomo. Desta maneira, será subordinado tanto o trabalhador que receber ordens objetivas e diretas de seu empregador, estando submetido a um controle empresarial forte, quanto aquele que possuir maior liberdade no desempenho de suas atividades, uma vez que inserido na dinâmica da empresa em um processo de reestruturação produtiva²¹¹.

2.2.6 Subordinação estrutural-reticular

A subordinação estrutural-reticular trata-se de proposição formulada por Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior, a qual leva em consideração o conceito de alteridade para diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de emprego. Para os autores, embora a legislação tenha dado destaque à subordinação como elemento de caracterização do vínculo empregatício,

²⁰⁸ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 236.

²⁰⁹ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 236.

²¹⁰ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 236.

²¹¹ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 237.

também adotou a noção de alteridade como fator de distinção das relações trabalhistas, “mesmo porque a subordinação está dicionarizada como ato ou efeito e não como condição. Ou seja, a subordinação é consequência e não a causa da relação de emprego”²¹². Assim, a subordinação “enquanto consequência não é um conceito apto, sem incidir em petição de princípio, a se apresentar como elemento de definição de um dado instituto”²¹³, do que se faz necessário o enfrentamento também da alteridade para distinção entre emprego e trabalho.

A subordinação jurídica seria, assim, somatório de diversos fatores socioeconômicos, dentre os quais se destacam a liberdade formal do trabalhador, a capacidade de organização do trabalho e o grau de controle exercido sobre a atividade produtiva pelo próprio obreiro²¹⁴. Por essa razão, esta acepção melhor se amolda às hipóteses em que a atividade econômica desenvolvida se aproxima dos modelos correspondentes à prestação de trabalho nas grandes indústrias fordistas e tayloristas. Todavia, considerando-se as novas formas de prestação de trabalho, tem-se que a abrangência da subordinação é mais bem compreendida quando analisada conjuntamente com os critérios da alteridade e “alienidade do proveito”²¹⁵.

Conforme lecionam Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior²¹⁶,

[...] entre alienação e subordinação há, contudo, uma relação de causalidade, em que a primeira condiciona a segunda, ainda que a alienação, ela própria, seja também um ato ou efeito da condição do trabalho alheado. A alienação do produto do trabalho, ou seja, a secção entre os sujeitos da produção imediata (trabalhador) e da apropriação primária da mercadoria (patrão) é, pois, o ato que constitui a existência, inclusive jurídica, da relação de emprego, ato esse cuja causa é justamente a natureza da alienidade das condições de trabalho comum no capitalismo. O empregador é o demandador de trabalho, mas a impossibilidade de apartá-lo da pessoa humana conduz à

²¹² MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular e alienidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 32, 2008, p. 127-146, p. 129.

²¹³ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular e alienidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 32, 2008, p. 127-146, p. 129.

²¹⁴ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular e alienidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 32, 2008, p. 127-146, p. 131.

²¹⁵ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**: tomo XLVII – direito das obrigações, locação de serviços e contrato de trabalho. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 138.

²¹⁶ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular e alienidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 32, 2008, p. 127-146, p. 134.

relação jurídica em que o trabalhador cede o uso da sua energia vital e da sua atividade social.

Destarte, e atentando-se ao fato de as relações jurídicas serem dinâmicas em sua essência, os autores Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior propõem a análise da subordinação jurídica em conjunto com os critérios de alteridade e alienidade, do que emerge o conceito de subordinação estrutural-reticular. Tal acepção da subordinação seria, assim, apta a abranger também as novas relações laborais em que não são proferidas ordens diretas e objetivas ao trabalhador, o qual, apesar de aparentar ser autônomo em decorrência da liberdade na execução de seus serviços, trabalha por conta alheia. Para referidos autores,

[...] A 'subordinação' neste contexto subsiste, ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, a extensão a eles dos direitos celetistas. O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica. Exemplo disso, podemos citar a hipótese do motorista agregado, que é proprietário do caminhão em que trabalha (meio de produção) e ainda que tenha liberdade relativa sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, para quem e quando será prestado o serviço²¹⁷.

Sob este aspecto, haverá vínculo de emprego tanto nas hipóteses em que verificada a existência de subordinação jurídica clássica, consubstanciada no forte exercício do poder diretivo pelo empregador, quanto nas ocasiões em que houver alteridade e alienidade na prestação de trabalho. Assim, ainda que o trabalhador atue com certa independência na prestação de serviços, se estará diante de relação empregatícia sempre que houver alteridade, ou seja, quando o trabalhador atuar por conta alheia, sem assumir os riscos do empreendimento e sem se apropriar dos frutos de seu trabalho.

2.2.7 Subordinação por algoritmos

A teoria geral clássica do Direito do Trabalho baseia-se, como visto, na hegemonia da relação de emprego, que tem na subordinação seu elemento protagonista. Como corolário, as normas de proteção do Direito do Trabalho não se aplicam às hipóteses em que não há subordinação, ou, ainda, naquelas hipóteses em

²¹⁷ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular e alienidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 32, 2008, p. 127-146, p. 141.

que a subordinação, embora presente, não assume sua forma típica. Neste cenário, encontra-se o trabalho atual, prestado de acordo com a evolução das tecnologias disruptivas inerentes à indústria 4.0, e que se caracteriza pela ampla diversificação, complexificação e intermediação da mão-de-obra por meio de algoritmos presentes nas plataformas digitais²¹⁸.

Efetivamente, o surgimento de novas realidades de trabalho coloca à prova, mais uma vez, os conceitos clássicos de subordinação como fator determinante do contrato de emprego. Há, assim, aqueles que defendem a existência de uma subordinação algorítmica, como forma de ampliar a proteção trabalhista a ser conferida a estes trabalhadores, e aqueles que negam tal possibilidade, por insuficiente para a caracterização da dependência do trabalhador que labora nessas operações intermediadas por plataformas digitais²¹⁹.

Neste ponto, cumpre ressaltar que um algoritmo é um conceito matemático que compreende uma sequência finita de raciocínios, instruções ou operações predefinidas e ordenadas para que se atinja determinado objetivo. Assim, é necessário que o algoritmo seja previamente alimentado com uma entrada (input) e uma saída (output) de informações, as quais serão processadas conforme as instruções ali constantes. E é justamente através do algoritmo, essencial para o funcionamento das empresas plataformas, que se observa o exercício – ainda que diluído – do poder gerencial e organizacional.

A subordinação algorítmica pode ser conceituada como sendo “aquela em que o controle, o comando e a supervisão do trabalho são exercidos de forma automatizada, utilizando-se de técnicas como ‘machine learning’ e ‘deep learning’ e por meio de uma sequência lógica e definida de instruções ordinatórias”²²⁰. Trata-se de hipótese em que as funções de controle, comando e supervisão da atividade desempenhada pelo trabalhador são realizadas por um algoritmo, ou seja, por um

²¹⁸DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JANZ, Roberta Philippsen. Vulnerabilidade, proteção juslaboral e o trabalho no sistema *crowdsourcing*. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginae, 2021, p. 862.

²¹⁹ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais**: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 110.

²²⁰FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica nas relações de emprego: o chefe robô**. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/subordina%25C3%25A7%25C3%25A3o-algor%25C3%25ADtmica-nas-rela%25C3%25A7%25C3%25B5es-de-emprego-o-chefe-fincato>>. Acesso em 10 fev. 2022.

robô, que substitui a função do chefe e efetivamente dirige a prestação de serviços a partir de uma programação inicial, porém considerando-se as possibilidades de adaptação referentes ao aprendizado da inteligência artificial²²¹.

De fato, ao se analisarem as novas figuras contratuais típicas da atual sociedade disruptiva, há a tendência de que estas sejam classificadas a partir do prisma correspondente à subordinação tradicional, do que surge a tendência de enquadrá-las como prestação de trabalho autônomo, ou seja, por conta própria²²². Todavia, pode-se afirmar que na prestação de trabalho por intermédio de plataformas digitais, ou seja, no trabalho quase ou totalmente virtual, “o controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado.”²²³.

Dessa forma, a ingerência na prestação de serviços ocorre através de um modelo de inteligência artificial despersonalizada, ou seja, não há a figura do chefe, responsável por orientar, dirigir e fiscalizar o trabalho realizado. No trabalho prestado por aplicativos, há uma matriz tecnológica que atua como “chefe robô”, de sorte que é possível identificar a presença de “uma ‘sob ordenação’ (subordinação) desumanizada do trabalhador em sua prestação, própria de trabalhos por aplicativos e alguns casos de trabalhos remotos (‘teletrabalho’) característicos do que se vem denominando *gig economy*.”²²⁴. Contudo, tais mecanismos de controle fogem às dimensões clássicas da subordinação, pelo que enfrentam resistência quanto à efetiva possibilidade de formarem o vínculo de emprego.

Assim, para aqueles que entendem que estas novas relações são compatíveis com as relações de emprego, assim como com os critérios clássicos que as definem, a subordinação algorítmica seria então “mais do mesmo”²²⁵. Nesta senda, “as

²²¹ FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica nas relações de emprego: o chefe robô**. Disponível em:

<<https://www.linkedin.com/pulse/subordina%25C3%25A7%25C3%25A3o-algor%25C3%25ADtmica-nas-rela%25C3%25A7%25C3%25B5es-de-emprego-o-chefe-fincato>>. Acesso em 10 fev. 2022.

²²²PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 91.

²²³PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 91.

²²⁴DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JANZ, Roberta Philippsen. Vulnerabilidade, proteção juslaboral e o trabalho no sistema *crowdsourcing*. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador: Paginae, 2021, p. 867.

²²⁵ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 112.

mudanças seriam somente no campo ilusório, e a subordinação permanece com nova roupagem a identificar a característica geral da compra e venda da força de trabalho”²²⁶. Isso porque, ainda que a relação de trabalho se de através de uma roupagem digital, que é intermediada por uma plataforma e realizada em um espaço abstrato e etéreo, verifica-se que o comportamento do trabalhador continua a ser definido pelo empregador. Não há, assim, falar-se em autonomia do empregado unicamente ante ao fato de prestar serviços por intermédio de uma plataforma, posto que este também se submete à imposição de condições contratuais de atuação, integrando as necessidades normais da empresa e sofrendo controle diretivo por meio de uma máquina²²⁷. Discute-se, assim, a respeito do

[...] surgimento de uma nova forma de expressão da subordinação, a subordinação algorítmica, elemento-chave para a caracterização da relação empregatícia. Enquanto na subordinação clássica a execução do serviço do trabalhador era permeada por ordens e fiscalização direta do trabalho por meio da presença física de ambos os sujeitos, a subordinação algorítmica ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado. O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas²²⁸.

Dessa maneira, na subordinação por algoritmos, o poder de direção empresarial também se concentra na utilização o trabalho prestado para a concretização dos fins e objetivos do empreendimento. E, em pretendendo o empregador se utilizar do trabalho alheio, em benefício da atividade econômica, ou seja, em atividade inerente ao fim empresarial, haverá subordinação, ainda que essa se dê por intermédio de uma plataforma digital²²⁹. Mesmo em se considerando as mudanças ocorridas na forma de organização da produção, em decorrência do surgimento de novas tecnologias, é necessária a releitura do conceito de subordinação, “cujo primeiro passo é afastar toda tentativa de afirmar a sua presença

²²⁶ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 112.

²²⁷MELHADO, Reginaldo. Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Afonso (coord.). **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000, p.90-93.

²²⁸BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. ESMPU, Brasília, 2020, p. 211-223, p. 212.

²²⁹BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: BARACAT, Eduardo Milléo (coord.). **Controle do Empregado pelo Empregador: procedimentos lícitos e ilícitos**. Curitiba: Juruá, 2008, p.42-44.

somente quando configurada a heterodireção patronal forte e constante”²³⁰, que é característica apenas da subordinação clássica.

Há, em vista disso, quem defenda que a ressignificação da subordinação através de sua dimensão algorítmica deve passar por um critério de ressignificação da própria dependência econômica, que usualmente corresponde à ausência de propriedade do trabalhador. Efetivamente, a dependência do trabalhador, em sua acepção atual, equivale à sua sujeição, enquanto a dependência econômica “detém força histórica marcante no Direito do Trabalho como delimitação conceitual jurídica da condição do assalariado”²³¹. Na subordinação algorítmica, portanto, é preciso seja retomado o conceito semântico básico de que dependente é aquele que necessita de proteção, de sorte que a dependência deve ser dissociada da ideia de hierarquia ou de carência econômica²³².

Também há aqueles que defendem que a dimensão algorítmica da subordinação, nas novas formas de trabalho, deve corresponder a uma ideia de regulação e vigilância tuitiva do trabalho a ser desempenhado pelo obreiro. O poder disciplinar, neste cenário, seria comparado à “sociedade disciplinar” de Foucault, em que a vigilância é mais rentável que a punição. Tal sistema substituiria, assim, a “sociedade disciplinar”, típica das grandes fábricas²³³, sendo, portanto, despicienda a existência de ordens diretas proferidas pelo chefe, ou mesmo de efetivo exercício do poder disciplinar pelo empregador. O controle, se dá, então, através de uma estrutura etérea, pós-materialista e pós-contratual, pelo que a subordinação algorítmica se dá através de uma espécie de “afetação virtual”²³⁴.

²³⁰PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 93.

²³¹CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 171-172.

²³²OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011, p. 205.

²³³CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 171-172.

²³⁴ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais**: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 114.

2.3 PARASSUBORDINAÇÃO

O trabalho parassubordinado surgiu na Itália, conforme previsão no artigo 409, n. 3 do Código de Processo Civil Italiano, modificado pela Lei n. 533/1973, que estendeu a disciplina de agência à representação comercial e a outras relações de trabalho denominadas colaborativas. Essas relações são aquelas que compreendem a realização de um trabalho coordenado e contínuo, ainda que não haja subordinação²³⁵. Abrange, portanto, o trabalho realizado por prestadores de serviços que, mesmo que não sejam subordinados, são hipossuficientes, posto que dependem economicamente de seu empregador. A estes trabalhadores, chamados parassubordinados, a lei confere a aplicação de alguns direitos trabalhistas e previdenciários²³⁶. Conforme esclarece Luiz de Pinho Pedreira da Silva²³⁷,

[...] a Lei n. 533 de 11.8.1973, “novelando” o n. 3 do art. 409 do CPC Italiano, investiu o Pretor Juiz do Trabalho de competência também para as relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem numa prestação de serviços continuada e coordenada. Prevalentemente pessoal, mesmo sem caráter subordinado. Com a inclusão dos conflitos decorrentes dessas relações na categoria das “controvérsias individuais do trabalho”, houve o reconhecimento de uma espécie de trabalho, constituída pelos elementos da continuidade, coordenação, prevalência pessoal da prestação, desenvolvida sem subordinação, além da debilidade socioeconômica do trabalhador, *ratio* da disposição legal, mas não componente da nova *fattispecie* que ela criou: o trabalho parassubordinado ou a parassubordinação.

Dessa maneira, pode-se afirmar que a parassubordinação funciona como uma categoria intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, abrangendo o chamado trabalho coordenado, prestado com pessoalidade e continuidade²³⁸. A coordenação pode ser entendida como o trabalho desempenhado sem subordinação, mas que se encontra inserido no contexto organizacional do empregador, que tem o poder de sujeitar o trabalhador à prestação de serviços conforme suas diretrizes²³⁹. Trata-se de construção que confere interpretação restrita

²³⁵ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 115.

²³⁶PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 102.

²³⁷SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, p. 175, jul./set. 2001.

²³⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 425.

²³⁹ALVES, Amauri César. **Novo Contrato de Emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004, p. 89.

do critério de subordinação, visando abranger aqueles trabalhadores que se encontram em uma zona *grise*, fronteira e de difícil classificação entre a subordinação tradicional e a autonomia²⁴⁰. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento²⁴¹:

No trabalho coordenado, [...] ainda que sob o prisma econômico possa o prestador situar-se numa posição de inferioridade perante o destinatário do trabalho, as partes estão postas, ao menos no plano jurídico, em posição paritária resultante da própria modalidade de exercício da atividade. No trabalho subordinado, o trabalhador, ao contrário, é submetido ao trabalho de outrem, ao qual deve obediência, em nada alterando a autonomia do trabalho coordenado o fator continuidade e pessoalidade, uma vez que estão presentes, também nessa situação, diversa da que fundamenta a existência do vínculo de emprego.

O trabalho parassubordinado se caracteriza pela existência de uma relação coordenada em que prevaleça o caráter predominantemente pessoal no desempenho do trabalho. Conforme jurisprudência italiana, a continuidade se caracteriza nas hipóteses em que o desempenho do trabalho se dá de forma contínua e indefinida, havendo recorrência e não se encerrando a prestação de serviços com a execução de um ou mais serviços ocasionais²⁴². Esta pode se manifestar, também, nas hipóteses em que são realizadas atividades únicas e instantâneas repetidas ao longo do tempo, desde que presentes as demais características do trabalho parassubordinado²⁴³. Por sua vez, a coordenação se caracteriza ante ao perfil organizacional da empresa, havendo um vínculo funcional entre o prestador de serviços e a empresa tomadora²⁴⁴. Assim, a coordenação se distingue da subordinação na medida em que esta compreende a colaboração do trabalhador com a empresa através de inserção em sua estrutura. Todavia, na coordenação, a prestação de serviços possui caráter meramente funcional, e não estrutural²⁴⁵.

²⁴⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 258.

²⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 428.

²⁴² SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. In: **WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”**, IT – 278/2015, p. 2.

²⁴³ CANNIZZARO, Domenico. **Il Lavoro Autonomo Economicamente Dipendente: profili comparativi nell’esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola**. Roma: Sapienza, Streetlib, 2016. Edição do Kindle. Loc. 656-667.

²⁴⁴ SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. In: **WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”**, IT – 278/2015, p. 5.

²⁴⁵ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 118.

Conforme esclarece Leandro Krebs Gonçalves, o trabalho parassubordinado se identifica com aquele que é realizado por um prestador de serviços “de modo regular e continuado, preferencialmente em favor de determinadas empresas, o que acaba por aproximá-lo do empregado. Entretanto, possui (ou deve possuir) organização produtiva própria, que o distingue dos demais empregados”²⁴⁶. Neste sentido, dentro da zona grise que abrange a parassubordinação, é possível afirmar-se que esta se origina da noção de trabalho dependente economicamente, porém mescla características típicas do vínculo de emprego subordinado e do trabalho autônomo. Dessa maneira, “não obstante a qualificação como autônomo, a dependência econômica determina que o vínculo relacional seja equiparado, no todo ou em parte, com os contratos de emprego”²⁴⁷. E prossegue:

Dessa figura jurídica, obtêm-se alguns elementos essenciais: 1) continuidade da relação, visto que os contratantes pretendem atingir determinados resultados em conjunto, o que justifica o prolongamento no tempo da relação e a presença da coordenação do tomador; 2) prestação de serviços preponderantemente pessoal, pois admite o auxílio de colaboradores contratados pelo trabalhador parassubordinado; 3) colaboração funcional entre prestador de serviços e seu tomador, com a inserção das atividades do trabalhador parassubordinado no âmbito da organização empresarial do tomador, em que o tempo, o modo e o lugar do adimplemento da obrigação são definidos entre ambos²⁴⁸.

Há quem defenda, todavia, que a parassubordinação somente “teria alguma utilidade para o direito do trabalho caso houvesse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais se situa o trabalho autônomo e o subordinado”²⁴⁹, o que não ocorre. Isso porque a adoção das características do trabalho parassubordinado no direito brasileiro se daria como gênero intermediário de relação de trabalho, a se enquadrar entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, mediante concessão de alguns direitos específicos, a serem previstos em lei²⁵⁰. Verdadeiramente, a amplitude da extensão

²⁴⁶ GONÇALVES, Leandro Krebs. **Fundo Social do Trabalhador Autônomo**: proteção e regulamentação de direitos fundamentais. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014, p. 155.

²⁴⁷ GONÇALVES, Leandro Krebs. **Fundo Social do Trabalhador Autônomo**: proteção e regulamentação de direitos fundamentais. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014, p. 156.

²⁴⁸ GONÇALVES, Leandro Krebs. **Fundo Social do Trabalhador Autônomo**: proteção e regulamentação de direitos fundamentais. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014, p. 156.

²⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 425.

²⁵⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais**: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 118-119.

dos direitos dos trabalhadores subordinados aos trabalhadores parassubordinados não se encontra pacificada nem mesmo na Itália, país que criou referida hipótese intermediária de classificação do trabalho²⁵¹.

Inicialmente, o surgimento do trabalho parassubordinado parece representar um grande avanço, já que confere alguma proteção jurídica a trabalhadores que antes não detinham nenhuma. Há aqueles que entendem ser a parassubordinação adequada para regulamentar as chamadas novas relações de trabalho, decorrentes das novas formas de organização de trabalho e novas tecnologias disruptivas. Para estes, a classificação como parassubordinado abrangeria adequadamente aqueles trabalhadores que estão submetidos a um leve controle empresarial, sendo, portanto, chamados de “quase-subordinados, autônomos dependentes, autônomos economicamente dependentes, semiautônomos, novos autônomos, autônomos de segunda geração, autônomos de nova geração, autônomos aparentes, dentre outras”²⁵². À vista disso, o acolhimento da figura do trabalhador parassubordinado no direito nacional é encarado, portanto, como uma forma de regulamentar o trabalho de pessoas que são economicamente dependentes, e que, embora não sejam subordinadas, necessitam da tutela social por serem hipossuficientes.

Por outro lado, há parcela da doutrina que enxerga na parassubordinação espécie de retrocesso, na medida em que a classificação do trabalhador como parassubordinado ocorre através de uma interpretação restrita do conceito de subordinação²⁵³. Com efeito, a subordinação, em suas dimensões, não depende da existência de um ativo poder de comando empresarial, com a expedição de ordens diretas e estabelecimento de punições, não se materializando apenas nas relações de trabalho em que há forte e constante heterodireção patronal²⁵⁴.

Na prática, para que haja subordinação basta a mera expectativa de que esse poder empresarial venha a ser exercido, assim como é suficiente que o trabalhador esteja inserido na dinâmica empresarial. Neste cenário, defendem que, nas hipóteses

²⁵¹ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 116.

²⁵²PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 104.

²⁵³PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 102.

²⁵⁴PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 103.

em que o trabalho parassubordinado “tiver características preponderantes de subordinação, mais simples será enquadrá-lo como tal (trabalho subordinado), para o efeito de aplicação da legislação pertinente, salvo se elaborada uma normativa própria”²⁵⁵. Isso porque a figura do trabalho parassubordinado, ao efetuar a redução do conceito de subordinação, acabou por afastar do campo protetivo de aplicação do Direito do Trabalho diversos trabalhadores que são, essencialmente, subordinados, necessitando de sua tutela²⁵⁶.

2.4 O TRABALHO AUTÔNOMO

O Direito do Trabalho, em sua acepção clássica, tem por base a relação de emprego, que se consubstancia na noção de hipossuficiência e subordinação do trabalhador. Nessa perspectiva, a proteção justralhista se circunscreve àquelas relações em que há subordinação, ou seja, às relações de emprego, de sorte que não há incidência de sua tutela protetiva nas relações em que não há subordinação, como no trabalho autônomo²⁵⁷. De acordo com Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, o direito do trabalho pode ser visualizado como uma pirâmide invertida em que se imagina “uma pirâmide de cabeça para baixo e ver-se-á, em seu plano superior, todo o Direito do Trabalho e em sua ponta inferior a subordinação”²⁵⁸.

A autonomia pode ser resumida como a contraface da subordinação²⁵⁹. Para se obter a noção de trabalho autônomo, deve-se partir dos mesmos pressupostos utilizados para se obter a definição de trabalho subordinado, porém caminhar em sentido oposto²⁶⁰. Como corolário, o trabalhador autônomo é “aquele que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da

²⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 425.

²⁵⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 104.

²⁵⁷ DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JANZ, Roberta Philippsen. Vulnerabilidade, proteção juslaboral e o trabalho no sistema *crowdsourcing*. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginae, 2021, p. 862.

²⁵⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 511.

²⁵⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 531.

²⁶⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 531.

escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”²⁶¹. É, em resumo, aquele que explora seu próprio ofício ou profissão com habitualidade, e por conta própria, assumindo todos os riscos de sua atividade²⁶². Aqui, a noção de habitualidade se refere ao próprio trabalhador, que tem constância no desenvolvimento de suas atividades, fazendo-o de maneira reiterada. Não se assemelha, por consequência, à habitualidade do trabalhador subordinado, a qual se dá em relação ao empregador, que tem necessidade permanente da mão de obra do obreiro. Ademais, o autônomo costuma executar seus serviços para mais de um tomador, sem se fixar a nenhum deles e sem exclusividade, possuindo independência para fixação de preços e condições de trabalho, prazo e modalidade de execução do contrato²⁶³.

Conforme os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado²⁶⁴,

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Em geral, “o vínculo jurídico do trabalho autônomo recai preponderantemente sobre o resultado e não sobre a atividade em si”²⁶⁵. Assim, a prestação a ser realizada no trabalho autônomo pode ser resumida a um resultado, sendo certo que o credor não interfere no modo pelo qual tal atividade será desempenhada, que é predeterminada. Reserva-se, também, ao prestador dos serviços o poder jurídico de organizar o próprio trabalho, podendo para tanto se utilizar do trabalho de outrem se assim desejar²⁶⁶. Conforme José Martins Catharino, “autônomo é aquele que dirige o

²⁶¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 532.

²⁶² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 284.

²⁶³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 284-285.

²⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 373.

²⁶⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 531.

²⁶⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 532.

seu próprio trabalho, e se o executa utilizando trabalho alheio por si remunerado e dirigido, é também empregador.²⁶⁷

Há liberdade de iniciativa e de auto-organização no trabalho autônomo, sendo certo que o prestador de serviços poderá livremente atuar em prol de mais de uma pessoa, já que a pluralidade é ínsita a este tipo de contrato de trabalho. Neste cenário, é a possibilidade de auto-organização que irá presidir o “princípio da oportunidade, por meio do qual o prestador livre atenderá a contento seus diversos credores de serviços”²⁶⁸, determinando a forma como este será desempenhado. Evidentemente, existe a possibilidade de o tomador dos serviços dirigir a prestação do trabalho contratado, o que se diferencia sobremaneira da possibilidade de controle e determinação sobre a forma pela qual o serviço deve ser feito, hipótese que se amolda às características do contrato de emprego²⁶⁹.

Ainda que a autonomia seja o oposto da subordinação, tem-se que o trabalho autônomo pode ser desenvolvido sem que haja pessoalidade, embora também seja possível que haja cláusula definindo rígida pessoalidade na prestação de serviços²⁷⁰. Tal amplitude é possível em decorrência de a relação de trabalho autônoma abranger um leque bastante diversificado de tipos contratuais, os quais podem, inclusive, ser bastante diversos entre si²⁷¹. Contudo, nesta modalidade de trabalho, sempre estão presentes duas características que lhes são essenciais, quais sejam, a propriedade e a organização. Haverá propriedade quando o trabalhador dispuser de um complexo de bens coordenados, sendo titular dos meios necessários ao desenvolvimento de suas atividades. A seu turno, a organização compreende a condição de atuação coordenada, sendo o próprio trabalhador quem organiza e dirige sua atividade, atuando por conta própria e a seu risco²⁷².

²⁶⁷CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972, v. 1, p. 183.

²⁶⁸VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 533.

²⁶⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 798-799.

²⁷⁰DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 373-374.

²⁷¹ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 132.

²⁷²ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 133-134.

Com base nessas duas características, pode-se dizer que o trabalhador autônomo é aquele que aliena sua força de trabalho sem que haja, contudo, apropriação desta pelo tomador de serviços. Em consequência, o valor de uso do trabalho autônomo será absorvido pelo próprio trabalhador, que detém uma estrutura produtiva independente em relação à dinâmica da empresa tomadora. Já esta última somente irá se apropriar do produto do trabalho em um momento posterior ao de sua prestação²⁷³. Considerando-se que os bens são produzidos de forma autônoma, estes são comercializados através de uma relação de consumo, posto que o adquirente dos bens é consumidor e destinatário final, e não um indivíduo que irá se apropriar do trabalho do prestador autônomo. São, portanto, os lucros e resultados de propriedade do próprio trabalhador autônomo, já que este atua por conta própria²⁷⁴.

Evidentemente, somente haverá autonomia nas hipóteses em que a estrutura produtiva do trabalhador for verdadeiramente independente daquela de que dispõe o tomador de seus serviços. É esta situação que irá pressupor que “aquela célula produtiva, ainda que informal, negocie, diretamente no mercado, os bens ou serviços ali produzidos, sem se vincular a uma empresa tomadora”²⁷⁵. Nos termos do artigo 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido pela Lei n. 13.467/17, “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação”. Por conseguinte, em não sendo atendidos os requisitos essenciais para configuração do trabalho autônomo, e, estando presentes os elementos que configuram o vínculo de emprego, este deverá ser reconhecido, uma vez que a subordinação é a contraface da autonomia.

A dicotomia existente entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, todavia, encontra-se esmaecida em decorrência das atuais transformações nos cenários econômico e social. O surgimento constante de novas tecnologias disruptivas, que se sucedem umas às outras de forma vertiginosa, assim como a descentralização

²⁷³MERÇOM, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 56, n. 86, jan./jun. 2012, p. 154.

²⁷⁴ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 135.

²⁷⁵MERÇOM, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 56, n. 86, jan./jun. 2012, p. 154.

produtiva, informatização e automação, e o aparecimento de novas profissões típicas de uma sociedade pós-industrial e de serviços contribuíram para o aumento do número de situações que se encontram na zona cinzenta entre trabalho e emprego. Tal decorre do fato de as novas relações de trabalho não se encaixarem nos modelos ideais típicos que restaram fixados para aquilo que vem a ser trabalho subordinado e o que vem a ser trabalho autônomo²⁷⁶.

Em consequência, percebe-se que o trabalho prestado através de plataformas digitais se encontra justamente nesta zona cinzenta. E, em que pese esta modalidade de trabalho esteja amplamente difundida e enraizada na sociedade correspondente à era da quarta revolução industrial, é certo que o labor em plataformas digitais se encontra permeado de incertezas quanto a seu enquadramento como trabalho subordinado, trabalho autônomo, ou ainda, como uma terceira via independente. Cabe, portanto, ao Direito do Trabalho efetuar o enfrentamento e enquadramento dessa nova modalidade de trabalho, o que deverá ocorrer sempre por meio de sua função social modernizante e progressista, e considerando-se a necessidade de valorização do trabalho humano.

2.4.1 O trabalhador autônomo economicamente dependente

A figura do trabalhador autônomo economicamente dependente surgiu na Espanha e está regulamentada pela Lei n. 20/07 de 11 de julho de 2007, a qual instituiu o Estatuto do Trabalhador Autônomo naquele país. Referida legislação abrange tanto a regulamentação do trabalho autônomo típico, quanto da atividade de TRADE, ou seja, do trabalhador autônomo economicamente dependente. Tal regulação se deu em um contexto de progressiva concessão de proteção aos trabalhadores autônomos, uma vez que estes estão expressamente excluídos do Estatuto dos Trabalhadores, o qual, conforme seu artigo 1, abrange apenas aqueles que prestam serviços por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário.

O objetivo de referida Lei é assegurar aos trabalhadores autônomos e aos autônomos economicamente dependentes um patamar mínimo de direitos, aplicáveis

²⁷⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 189.

a todos os trabalhadores. O preâmbulo do Estatuto do Trabalhador Autônomo estabelece que o objetivo da legislação decorreu da

[...] necessidade de dar cobertura legal a uma realidade social: a existência de um conjunto de trabalhadores autônomos que, não obstante sua autonomia funcional, desenvolvem sua atividade em uma forte e quase exclusiva dependência econômica do empresário ou cliente que os contrata²⁷⁷.

Como o nome sugere, o trabalhador autônomo economicamente dependente é aquele que, apesar de ser juridicamente autônomo, é economicamente dependente. Trata-se de espécie de prestação de trabalho decorrente dos novos modelos de produção baseado em tecnologias disruptivas de informação e comunicação, descentralização produtiva, globalização das atividades e flexibilização do trabalho²⁷⁸. Não obstante este trabalhador seja autônomo, a dependência econômica faz com que tenha características similares às do empregado subordinado²⁷⁹, posto que realiza suas atividades no estabelecimento do tomador de serviços; precisa atentar-se à jornada e horário de trabalho, ainda que com alguma autonomia; utiliza materiais e instrumentos de trabalho fornecidos pelo tomador de serviços; seu trabalho integra a organização empresarial; e a retribuição recebida corresponde a sua principal fonte de subsistência²⁸⁰.

Destarte, é possível conceituar o trabalhador autônomo economicamente dependente como sendo aquele que é formalmente o dono de seu trabalho, uma vez que são detentores de negócio próprio, porém, por prestarem serviços para outra empresa de forma não esporádica ou ocasional, são dela economicamente dependentes. Forma-se, assim, uma relação muito similar àquela vivenciada pelos trabalhadores subordinados, já que o autônomo dependente também possui uma

²⁷⁷ Lei n. 20/07, de 11 de julho de 2007. BOE núm. 166, p. 29966. Tradução livre: “Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata”. Disponível em: <http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes_espa/l_020_2007.pdf>. Acesso em 13 mar. 2022.

²⁷⁸ MARTÍN, Margarita Apilluelo. **Los Derechos Sociales del Trabajador Autônomo**: especialmente del pequeño e del dependiente. Valencia: Tirant lo blanch, 2006, p. 13.

²⁷⁹ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011, p. 192.

²⁸⁰ MARTÍN, Margarita Apilluelo. **Los Derechos Sociales del Trabajador Autônomo**: especialmente del pequeño e del dependiente. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006, p. 13.

relação habitual e de trato sucessivo com o tomador de seus serviços, de quem depende diretamente para obter sua subsistência²⁸¹.

Nos termos do artigo 11, §1º do Estatuto do Trabalhador Autônomo, os autônomos dependentes são aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, do qual dependem economicamente, ao menos, em 75% de seus ingressos por rendimentos de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais²⁸². Ademais, para serem considerados como autônomos economicamente dependentes, os trabalhadores devem reunir, simultaneamente as condições estabelecidas no §2º do artigo em comento, quais sejam:

a) não possuir empregados, nem contratar ou subcontratar, no todo ou em parte, a atividade com terceiros, tanto com relação à atividade contratada com o cliente do qual depende economicamente quanto com relação às atividades que possa contratar com outros clientes; b) não executar a sua atividade de maneira indiferenciada em relação aos trabalhadores que prestam serviço sob qualquer modalidade de relação de emprego com o cliente; c) dispor de infraestrutura produtiva e material próprios, necessários para o exercício da atividade e independentes daqueles de seu cliente, quando em tal atividade sejam economicamente relevantes; d) desenvolver a sua atividade com critérios organizativos próprios, sem prejuízo das indicações técnicas que possa receber de seu cliente; e) perceber uma contraprestação econômica em função de sua atividade, de acordo com o pactuado com o cliente e assumindo o risco e a ventura daquela²⁸³.

São assegurados a estes trabalhadores alguns direitos trabalhistas, tais como a faculdade de usufruir de um regime especial de seguridade social (artigos 23 a 26); o direito de usufruir de 18 dias úteis de férias (artigo 14); direito/dever mútuo de conceder/dar aviso prévio e de recebimento de indenização em caso de cessação

²⁸¹ GARCÍA, Rosa María Morato. El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España. In: **Revista Complejus**, v.1. n.1 - jan./jun. 2010, p. 51.

²⁸² Tradução livre: “Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo. 1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”

²⁸³ Tradução livre: “a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente. c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente. d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente. e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.”

injustificada do contrato, sendo certo que o tomador dos serviços somente fará jus à indenização nesta situação caso demonstre que sofreu prejuízo importante que paralisou ou perturbou o normal desenvolvimento de sua atividade (artigo 15); e obrigação mútua de indenizar a outra parte em caso de justa causa (artigo 15, §2º). Entretanto, não são assegurados a estes trabalhadores direitos como regulamentação da jornada de trabalho e repouso semanal, tampouco estando previsto direito à percepção do salário-mínimo, por exemplo. Desta maneira, assim como acontece com o trabalhador parassubordinado italiano, o autônomo economicamente dependente é destinatário de direitos e garantias bastante inferiores em comparação aos empregados subordinados²⁸⁴.

De forma similar ao que se passa com o trabalhador parassubordinado, verifica-se que a tentativa do legislador espanhol de concessão de alguns direitos aos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, em que pese pareça louvável, acaba por retirá-los do âmbito de proteção das normas trabalhistas convencionais. Trata-se, portanto, de meio termo legislativo que não considerou adequada a simples expansão do Direito do Trabalho para incorporar as novas realidades trabalhistas²⁸⁵. Isso porque, para que haja subordinação, basta a existência de contrapartida de exercício do poder diretivo empresarial, ainda que se trate de mera expectativa, por estar o trabalhador inserido nos objetivos empresariais. Em sendo assim, a criação de tal figura intermediária entre empregados e trabalhadores autônomos acaba por relegar verdadeiros trabalhadores subordinados às margens da proteção jurídica a que teriam direito.

2.4.2 Alteridade e alienidade como fatores de diferenciação entre subordinação e trabalho autônomo

A alteridade está descrita no artigo 2º da CLT, que estabelece que se considera como “empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Trata-se de característica vinculada à assunção dos riscos do trabalho prestado e do próprio

²⁸⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 117.

²⁸⁵ VIZUETE, Esther Guerrero. **La Regulación Jurídica del Trabajo Autónomo Dependiente**: concepto, fuentes, relación individual y colectiva de la prestación de servicios. 2011, 535 f. Tese (Doutorado) – Universitat Rovira I Virgili. Terragona, 2011, p. 107.

empreendimento pelo empregador, de sorte que este possui responsabilidade exclusiva pelo contrato de trabalho pactuado e pelos ônus decorrentes de sua atividade empresarial²⁸⁶. Semanticamente, alteridade significa qualidade do outro, ou que está no outro, o que sugere que, no contrato de trabalho, apenas uma das partes (o empregador) será responsável pelos “riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes, os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado”²⁸⁷.

Conforme ensinamentos de Sergio Pinto Martins²⁸⁸,

O empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Alteridade vem de alteritas, de alter, outro. É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado, podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria.

Em que pese o texto da CLT pareça limitar a responsabilidade do empregador apenas aos riscos empresariais, tem-se que essa também abrange os riscos decorrentes da existência do contrato de trabalho e sua execução. Em realidade, “ao se referir à ideia de riscos, o que pretende a ordem justralhista é traduzir a ideia de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilização pela sorte de seu próprio empreendimento”²⁸⁹. Em vista disso, tem-se que a alteridade se aplica até mesmo aos empregadores que não exercem atividade de natureza econômica, sendo irrelevante o fato de o trabalho emergir, ou não, como um fator de produção. Isso porque a assunção dos riscos do trabalho pelo empregador não autoriza a distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, salvo exceções legais, ou em caso de dolo do trabalhador. Assim, ainda que o empregador experimente prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento por ele dirigido, estas serão de sua responsabilidade exclusiva²⁹⁰.

²⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 461.

²⁸⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 462.

²⁸⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, p. 96.

²⁸⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 462.

²⁹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 463.

A alteridade se justifica na medida em que é o empregador quem possui o poder de organização e controle do empreendimento, podendo definir o modo pelo qual sua atividade será exercida e exercer autoridade sobre o trabalho de outro. Não se pode descuidar do fato de ser a empresa uma “organização complexa que combina os fatores da produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-o para que cumpra as diretrizes a que se propõe”²⁹¹. E, em sendo detentor do poder de organização, “cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc.”²⁹². Ademais, através do poder de controle e disciplinar, o empregador pode “exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares”²⁹³.

Pode-se afirmar, então, que “a alteridade revela que o empregado desempenha suas tarefas por conta alheia”²⁹⁴. Dessa forma, “enquanto o empregado trabalha por conta alheia (do empregador), o empregador trabalha por conta própria (de si mesmo). O empreendimento econômico é por ele bancado e os respectivos resultados são exclusivamente seus.”²⁹⁵. Como contrapartida, os eventuais prejuízos sofridos também serão suportados pelo empregador, enquanto ao empregado, que aliena sua força de trabalho, é devido o pagamento de salário independentemente do sucesso da empresa²⁹⁶.

Neste cenário, a assunção dos riscos do negócio pelo empregador ganha especial relevo como fator de diferenciação nos casos considerados fronteira entre o vínculo de emprego e o trabalho verdadeiramente autônomo, em que a alteridade passa a ser fator primordial distintivo²⁹⁷. Assim, caso se verifique que é o trabalhador

²⁹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 522.

²⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 522.

²⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 522.

²⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 160.

²⁹⁵ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 195.

²⁹⁶ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 195.

²⁹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 272.

quem assume os riscos do empreendimento, se estará diante de trabalho autônomo. Todavia, se o trabalhador atuar por conta alheia, será empregado.

A seu turno, o conceito de alienidade do trabalho se refere à “aquisição originária da energia de trabalho por conta alheia”²⁹⁸. Esta se refere ao fato de que o contrato de emprego se caracteriza tanto pela subordinação do empregado, quanto pelo fato de o trabalho por ele desempenhado se realizar por conta alheia²⁹⁹. Embora não possa ser considerada como um requisito essencial para a configuração da relação de emprego, estando ausente, por exemplo, na relação de terceirização (uma vez que quem se beneficia dos frutos do trabalho não é o empregador, mas sim o tomador dos serviços, em uma relação triangular), a alienidade se trata de princípio que inspira pela forma natural do vínculo empregatício, revelando, assim, dois conteúdos:

[...] a) que a aquisição de trabalho gera o vínculo de emprego com o tomador que originariamente toma os serviços do empregado, daí por que a aquisição é originária; b) que o trabalho é exercido para e por conta de outra pessoa. Isto quer dizer que a energia desprendida pelo trabalhador (produção) destina-se a outro que não ele próprio e que é por conta deste tomador que ele exerce seus serviços, logo, é o empregador quem corre os riscos desse negócio³⁰⁰.

Enquanto a alteridade abrange a teoria do alheamento, pela qual o trabalhador está alheio aos riscos da empresa³⁰¹, a alienidade refere-se ao fato de que o trabalho do empregado é prestado em benefício de outrem. Esta última pode ser entendida em diversas acepções. De acordo com Manuel Alonso Olea³⁰², a alienidade corresponde exatamente à alienação do trabalhador dos frutos de seu trabalho, os quais pertencerão ao empregador. Todavia, para Bayón Chacón e Perez Botija³⁰³ a alienidade se aproximaria do conceito de alteridade, uma vez que se identifica com a ausência de assunção de riscos referentes à atividade econômica pelo trabalhador. Ainda, conforme Alfredo Montoya Melgar³⁰⁴, a alienidade também pode ser definida como a desvinculação da pessoa do trabalhador da utilidade e do aproveitamento de

²⁹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 275.

²⁹⁹ OLEA, Manuel Alonso. **Alienación: historia de una palabra**. 2. ed. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 1988, p. 171.

³⁰⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 275.

³⁰¹ BARASSI, Ludovico. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Tomo I. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953, p. 340.

³⁰² OLEA, Manuel Alonso. **Alienación: historia de una palabra**. 2. ed. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 1988, p. 111.

³⁰³ BOTIJA, Eugenio Perez, **Curso de Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 1948, p. 27.

³⁰⁴ MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 2020, p. 39.

sua força de trabalho, ou seja, ainda que o trabalhador realize ele próprio o trabalho, há alienação de seus frutos, que são aproveitados pelo empregador.

Da mesma forma, observa-se que o critério da alienidade – muitas vezes utilizado de forma sinônima à alheabilidade e alteridade – também ganha papel de destaque para distinção de situações que se encontram numa zona *grise* entre o vínculo de emprego e o trabalho autônomo. Assim, nas hipóteses em que houver dúvida a respeito da existência, ou não, de uma relação empregatícia, é possível realizar a distinção atentando-se ao fato de que, se o trabalhador alienar os frutos de seu trabalho a outrem, se estará diante de um contrato de emprego. Entretanto, se o trabalhador, além de prestar trabalho, permanece com seus frutos, aproveitando-se diretamente destes, não haverá alienidade e, portanto, se estará diante de um vínculo autônomo.

Ambos os critérios de diferenciação apresentados, seja a alteridade ou a alienidade do trabalho, embora não se configurem como um dos requisitos da relação de emprego (trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação) são de extrema importância na diferenciação entre aquelas relações que se encontram em uma região de fronteira entre o vínculo típico de emprego e o vínculo autônomo. Isso porque, em decorrência do surgimento de novas modalidades de prestação de trabalho, que se desenvolvem através de tecnologias disruptivas, por meios telemáticos e com base na inserção do trabalhador nas finalidades e objetivos empresariais, com rarefação do poder de comando direto e objetivo, há a tendência de se considerar, equivocadamente, estes novos trabalhadores como autônomos.

Todavia, é preciso atentar-se ao fato de que a relação de emprego não está limitada a um único fator e a uma única modalidade de prestação de trabalho, que se identifica com as atividades prestadas nas grandes indústrias fordistas e tayloristas, as quais ganharam destaque durante as primeiras Revoluções Industriais e justificaram o surgimento do Direito do Trabalho. A par desta modalidade de prestação de trabalho, tida como clássica ou tradicional, surgem muitas outras, que são permeadas pelas inovações tecnológicas, mas que, não por isso, deixam de se enquadrar nos critérios das relações empregatícias típicas. É preciso, assim, cuidado ao classificar os trabalhadores que atuam nessas novas formas de prestação de

trabalho, a fim de que verdadeiros empregados não sejam tidos como autônomos e assim privados de seus direitos trabalhistas básicos.

3 A NOVA REALIDADE LABORAL DISRUPTIVA

A sociedade industrial consagrou o modelo de produção centrado na grande fábrica taylorista-fordista. Seus parâmetros de racionalização da produção se deram através de uma estrutura verticalmente hierarquizada, baseada na subordinação forte do trabalhador e na rígida divisão entre a estruturação do empreendimento e a execução dos serviços, cabendo ao empregador dar ordens e ao empregado acolhê-las. Com base neste cenário, o Direito do Trabalho surgiu e desenvolveu seus postulados tradicionais, que abrangem o trabalho livre, prestado por conta alheia e de forma subordinada e não eventual, realizado como forma de o trabalhador obter seu sustento e de sua família³⁰⁵.

Entretanto, este modelo de contrato de emprego vem perdendo espaço atualmente em decorrência das profundas mudanças sociais e econômicas pelas quais a humanidade está passando. Não é de hoje que o capitalismo vem atravessando um processo de grande reestruturação, caracterizada, entre outros aspectos, pela flexibilidade e descentralização produtivas, pela organização empresarial em redes, pelo declínio da influência do movimento sindical, pela individualização e diversificação das relações de trabalho, pela incorporação de novos grupos sociais em condições nem sempre favoráveis no mundo do trabalho, pelo enfraquecimento do papel regulador do Estado, pelo aumento da concorrência econômica global e, ainda, pelo aprofundamento das diferenças sociais nos (e entre os) países³⁰⁶.

A partir da segunda metade do Século XX, iniciou-se a transição do modelo econômico taylorista-fordista para um modelo “pós-fordista”, que alterou sobremaneira as relações de trabalho³⁰⁷. Avança-se, ainda, aos modelos referentes ao “pós-industrialismo digital”, que abrangem o chamado “neotaylorismo digital” e o “capitalismo de plataformas”, já que as empresas se encontram inseridas em um

³⁰⁵DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JANZ, Roberta Philippsen. Vulnerabilidade, proteção juslaboral e o trabalho no sistema crowdsourcing. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginae, 2021, p. 860.

³⁰⁶CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002, p. 39-40.

³⁰⁷ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais**: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 29.

contexto econômico internacionalizado, informatizado e globalizado³⁰⁸. O cenário das relações de trabalho, em decorrência, vem sofrendo diversas alterações, sendo certo que a prestação de trabalho humano, cada vez mais, se desenvolve por meio e através das novas tecnologias disruptivas, dando ensejo ao que se chama de “quarta revolução industrial”³⁰⁹.

A tecnologia sempre permeou o trabalho humano, existindo interdependência entre a técnica, o capital e o trabalho, que se fundem, embora nem sempre de forma harmônica, e que constituem o modelo econômico capitalista³¹⁰. Todavia, o surgimento da internet e das tecnologias de comunicação e informação foi o responsável pelo aprofundamento das mudanças econômicas e sociais pelas quais as organizações empresariais já estavam passando nas últimas décadas. Estas tecnologias digitais, que se baseiam no computador, *software* e redes não são criações novas, porém estão causando rupturas que as distanciam das premissas da terceira revolução industrial, já que estão cada vez mais sofisticadas e integradas³¹¹.

As empresas, com o objetivo de reduzir custos, passaram a alterar seus modelos de negócios através de reestruturação, terceirização e redução de capital³¹². Objetivam, assim, tornarem-se empresas enxutas e ultraespecializadas, com centralização da administração em CEOs e não mais em seus proprietários, e tendo por foco a valorização da marca, e não mais das etapas do processo produtivo, as quais são externalizadas sempre que possível através de subcontratações e terceirizações, havendo controle e fiscalização unicamente para se assegurar a qualidade do produto³¹³. Ademais, observa-se que a rapidez na implementação das novas tecnologias no universo trabalhista “cria um *gap* tecnológico-gerencial em que as novas formas de organização do trabalho se utilizam de processos de automação

³⁰⁸COSENTINO FILHO, Carlo Benito. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 417-429.

³⁰⁹DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JANZ, Roberta Philippsen. Vulnerabilidade, proteção juslaboral e o trabalho no sistema crowdsourcing. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador: Paginae, 2021, p. 863.

³¹⁰MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 39.

³¹¹SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19.

³¹²ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 30.

³¹³MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 34.

muito distantes da realidade dos trabalhadores e da regulamentação legal, ainda arraigadas à estrutura fordista de produção.”³¹⁴.

Em decorrência do surgimento maciço de novas tecnologias disruptivas, verifica-se que a sociedade se encontra em meio a um processo de evolução que está alterando profundamente a maneira como os indivíduos vivem, trabalham e se relacionam³¹⁵. A velocidade e a amplitude dessa evolução, que compreende a quarta revolução industrial, fazem com que as mudanças por ela produzidas sejam ainda mais profundas, abrangendo um escopo muito mais amplo do que o simples surgimento de sistemas e máquinas inteligentes e interconectadas.

O que torna a quarta revolução industrial substancialmente diferente das revoluções anteriores é justamente a sua capacidade de unificar diversas tecnologias de forma a promover uma ampla interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos³¹⁶. Ademais, observa-se que as ondas de novas descobertas ocorrem de forma simultânea em diversas áreas do conhecimento, sendo certo que as novas tecnologias, tão logo sejam lançadas, passam a funcionar como base para o desenvolvimento de novas pesquisas que resultarão em novas tecnologias, ainda mais atuais, e que irão substituir as anteriores num grande ciclo de ruptura e de difusão do conhecimento. De acordo com Klaus Schwab, as “mudanças são tão profundas que, na perspectiva da história humana, nunca houve um momento tão potencialmente promissor ou perigoso”³¹⁷.

Não se pode olvidar, assim, que a tecnologia, enquanto parte inevitável do dia a dia da população global, não se porta mais como mera ferramenta a ser utilizada pelos indivíduos como melhor lhes aprouver, na medida em que não há mais previsibilidade e controle acerca de suas consequências. De fato, as tecnologias disruptivas que compõem a quarta revolução industrial certamente desempenharão um papel primordial na busca de soluções para o enfrentamento dos inúmeros desafios que se apresentam no momento presente, todavia, é preciso atentar-se ao fato de que estas tecnologias também contribuem para a perpetuação destes

³¹⁴ MORAES, Sandro Glasenapp. Novas tecnologias e mercado de trabalho: adaptação e reforma da legislação trabalhista. In: OSELAME, Carolina Pedrosa. et. al. (orgs.). **Novas Tecnologias, Processo e Relação de Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019, p. 167-176, p. 168.

³¹⁵ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 14.

³¹⁶ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18.

³¹⁷ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

desafios, ensejando, ademais, o surgimento de novos impasses. Assim, observa Klaus Schwab que nenhum grupo populacional pode enfrentar esses desafios sozinho, na medida em que decorrentes de uma profunda mudança na sociedade, de sorte que tampouco se pode superar os problemas causados pelas tecnologias através do uso de tecnologias³¹⁸.

É certo que as mudanças econômicas e sociais também afetam o mundo do trabalho, o qual, a partir das constantes inovações tecnológicas, desponta para uma nova realidade. De fato, com a criação de plataformas digitais de intermediação do trabalho humano, verifica-se que este último passa por uma profunda transformação, que tem potencial para ser a mais importante desde a introdução da proteção ao trabalho subordinado³¹⁹. Neste cenário, as plataformas digitais ampliaram as modalidades de relações de trabalho, que se diferem do modelo tradicional do vínculo empregatício. Em realidade, estas plataformas aduzem ser apenas intermediárias entre o trabalhador e o consumidor, porém exercem forte ingerência sobre o modo pelo qual o trabalho é prestado através do domínio da tecnologia que lhes pertence e do tratamento de dados que somente estão disponíveis a ela³²⁰.

Assim, pode-se afirmar que o trabalho contemporâneo vem sofrendo uma transformação que envolve três tendências bastante nítidas, quais sejam, a crise de valor do trabalho, especialmente daquele que decorre do trabalho tido como tradicional; os influxos das ciências das redes; e a desconcentração produtiva, que é impulsionada pelas tecnologias disruptivas³²¹. Como consequência, tem-se que a mudança na forma de exploração do trabalho humano encontra-se fundada em três principais componentes: *internet*, *big data* e *smartphone*, os quais formam a base de uma nova economia, e, portanto, de um novo mercado de trabalho³²².

³¹⁸ SCHWAB, Klaus. **Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution**. New York, Currency, 2018, p. 321.

³¹⁹ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 30.

³²⁰MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 34.

³²¹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão produtora”. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Paes (Orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo, LTr, 2017, p. 101.

³²²ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 33.

Neste ponto, cumpre destacar que a definição do que vem a ser tecnologia disruptiva foi cunhada a partir dos escritos de Clayton Christensen, que se inspirou no conceito de “destruição criativa”, formulado pelo economista Joseph Schumpeter, em 1939, com o objetivo de explicar os ciclos dos negócios³²³. De acordo com referida teoria, o capitalismo funciona em ciclos, os quais são destruídos a cada nova revolução industrial ou tecnológica, a qual toma o mercado anterior. Assim, resta evidente o caráter disruptivo da quarta revolução industrial, uma vez que as novas tecnologias afetam sobremaneira o modo de organização das empresas, suprimindo modelos antigos, tornando-as incorporadas ao capital físico e humano e criando mais valor com menos investimentos³²⁴. Logo, não há como negar que referidas mudanças impactam as relações de trabalho que se encontram inseridas nesta nova forma de produção de capital, uma vez que a quarta revolução industrial acarretou o desenvolvimento de novas e flexíveis formas de acesso ao trabalho³²⁵.

Isto porque as plataformas digitais permitem a reorganização das atividades produtivas, já que estas podem ser fragmentadas em microtarefas, havendo também grande facilidade na prestação de serviços de forma remota, o que resulta no deslocamento de custos e no aumento da concorrência global, assim como na redução das barreiras entre trabalho e não trabalho e na diluição das fronteiras geográficas. Ademais, em decorrência das novas formas de comunicação digital, o trabalho pode ser prestado de qualquer lugar e a qualquer hora, de sorte que “a vida profissional passa a invadir o espaço da vida pessoal do trabalhador, que se encontra conectado através de dispositivos digitais mesmo fora de seu horário de trabalho”³²⁶. De fato, os avanços tecnológicos são responsáveis pelas grandes mudanças na organização das empresas, e, uma vez que estas sempre buscam a redução de custos e maximização dos lucros, há maciça adoção de novas tecnologias a fim de se

³²³ CHRISTENSEN, Clayton M; BOWLER, Joseph. Disruptive Technologies: catching the wave: In: **Harvard Business Review**, v. 73, n. 1, 1995, p. 43-53.

³²⁴ MANYIKA, James; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; DOBBS, Richard; BISSON, Peter; MARRS, Alex. **Disruptive Technologies**: advances that will transform life, business, and the global economy. Washington: McKinsey Global Institute, 2013.

³²⁵ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 34.

³²⁶ XAVIER, Eduardo de Souza. Novas tecnologias e jornada de trabalho: impasses jurídicos a partir da aproximação entre vida pessoal e profissional. In: OSELAME, Carolina Pedroso. et. al. (orgs.). **Novas Tecnologias, Processo e Relação de Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 79-88, 2019, p. 79.

obter maior eficiência, podendo haver, também, a terceirização de parte de seu processo de gestão e produção³²⁷.

Surgem, assim, as chamadas fábricas inteligentes, as quais, para além de apenas utilizarem as novas tecnologias em seu processo de produção, passam por um processo de incorporação destas “com o escopo de transformar por completo todos os processos produtivos existentes dentro da indústria, a fim de atingir resultados ímpares que uma fábrica comum não seria capaz de alcançar.”³²⁸. Estas se distinguem por três características principais, qual sejam, serem responsivas, o que significa que respondem de forma imediata aos estímulos internos e externos; por se tratar de empreendimentos flexíveis, ou seja, qualquer processo fabril pode ser ajustado conforme as necessidades atuais; e por serem conectadas, pelo que tudo que se encontra dentro da fábrica está conectado entre si, formando-se uma rede que permite a troca de informações de maneira livre e simplificada³²⁹.

Diante deste cenário, não há se falar em mera adaptação a novas práticas do mercado e às novas tecnologias, mas sim em um verdadeiro rompimento com o modelo antigo para se inserir um modelo totalmente novo no que diz respeito aos métodos de produção, recursos de gestão e prestação de trabalho³³⁰.

3.1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A tecnologia pode ser considerada como o aprimoramento de uma técnica, de sorte que a evolução desta se confunde com a própria evolução da sociedade, posto que os seres humanos sempre procuraram desenvolver novas técnicas e instrumentos para atingir maior eficiência nas atividades cotidianas. Todavia, ao mesmo tempo em que o desenvolvimento de novas tecnologias e novas técnicas representa um avanço para a humanidade, observa-se que o domínio da tecnologia

³²⁷ GUIMARÃES, Cíntia Ione Santiago. A terceirização na perspectiva sindical: uma análise empírica e sociológica. In: OSELAME, Carolina Pedrosa. et. al. (orgs.). **Novas Tecnologias, Processo e Relação de Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 67-78, 2019, p. 68.

³²⁸ COSTA, Dienifer Ferreira da; WÜNSCH, Guilherme. A obsolescência da mão de obra humana causada pela reformulação industrial digital. In: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 37, n. 434, p. 27-63, fevereiro 2020, p. 32.

³²⁹ CRAVO, Marlos. **Fábricas Inteligentes na Era da Indústria 4.0**. Disponível em: <<https://www.industria40.ind.br/artigo/17849-fabricas-inteligentes-na-era-da-industria-40>>. Acesso em: 14 mar. 2022.

³³⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 33.

acaba pertencendo a uma minoria, o que coloca as demais pessoas em uma posição de dependência, contradizendo o próprio propósito de evolução inerente à técnica³³¹. Concretamente, a tecnologia é conceituada por Álvaro Vieira Pinto³³² como a “ideologização da técnica”, sendo que

[...] o conceito de era tecnológica encobre, ao lado de um sentido razoável e sério, outro, tipicamente ideológico, graças ao qual os interessados procuram embriagar a consciência das massas, fazendo-as crer que têm a felicidade de viver nos melhores tempos jamais desfrutados pela humanidade.

A seu turno, revolução é uma palavra que denota uma mudança abrupta e radical. Estas ocorrem “quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos”³³³. As revoluções, por dependerem de avanços, descobertas e invenções da sociedade, acabam por levar vários anos para se desdobrarem. Assim, tem-se que a primeira grande mudança profunda pela qual a humanidade passou foi a revolução agrícola, que ocorreu há cerca de 10.000 anos, quando os indivíduos passaram a produzir seus próprios alimentos e domesticaram os animais. Por meio destas novas técnicas, foi possível aos seres humanos se assentarem em um território, sendo que a utilização e aprimoramento das técnicas de agricultura resultou melhora na produção de alimentos e conseqüente aumento populacional, o que deu ensejo à urbanização e surgimento de cidades³³⁴.

Já a primeira revolução industrial ocorreu somente nos Séculos XVIII e XIX e se caracterizou pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, a qual deu início à produção mecanizada. Pela primeira vez na história, as sociedades humanas “se tornaram capazes da multiplicação rápida, constante, e até o presente ilimitada, de homens, mercadorias e serviços”³³⁵. Iniciou-se, assim, o processo para um crescimento autossustentável da humanidade, visto que “nenhuma sociedade anterior tinha sido capaz de transpor o teto que uma estrutura social pré-industrial,

³³¹MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 41.

³³²PINTO, Álvaro Vieira. **O Conceito de Tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto: 2005, p. 19, v. 1.

³³³SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18.

³³⁴SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18.

³³⁵HOBSBAWN, Eric J. **Era das Revoluções**: 1789-1848. 19. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005, p. 50.

uma tecnologia e uma ciência deficientes, e conseqüentemente o colapso, a fome e a morte periódicas, impunham à produção”³³⁶.

A segunda revolução industrial, que ganhou espaço no final do Século XIX e começo do Século XX, foi marcada pelo surgimento da linha de montagem, inaugurando a produção em massa. Esta teve por principal característica o surgimento da eletricidade, além da substituição do ferro pelo aço, da adoção de derivados do petróleo em substituição ao vapor e da criação de itens como o automóvel, o telefone, o rádio, o avião e a televisão. Disseminou-se, desta maneira, o modelo de produção em série denominado taylorista/fordista, baseado na produção massificada de bens de consumo³³⁷.

A seu turno, a terceira revolução industrial, ocorrida a partir da década de 1960, é a revolução digital ou do computador, uma vez que foi “impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990)”³³⁸. Finalmente, a quarta revolução industrial teve seu início no final do Século XX e começo do Século XXI, baseando-se, da mesma forma, na revolução digital. Esta nova revolução, diferentemente da anterior, é caracterizada pela existência de uma internet ubíqua e móvel, pela inteligência artificial e pela aprendizagem da máquina, ou aprendizagem automática³³⁹. Neste cenário, há quem defenda que não há falar-se em uma quarta revolução, mas sim no mero desenvolvimento de alguns aspectos da terceira revolução industrial, já que ambas são fundadas na revolução digital.

Contudo, conforme ensinamentos de Klaus Schwab, existem três razões que demonstram a existência de uma quarta revolução industrial, a qual superou completamente a anterior. A primeira delas é a velocidade, uma vez que esta revolução, ao contrário das demais, não evolui de forma linear, mas sim de forma exponencial, sendo certo que as novas tecnologias geram outras ainda mais novas e mais qualificadas. A segunda razão está relacionada à amplitude e profundidade da

³³⁶ HOBBSAWN, Eric J. **Era das Revoluções**: 1789-1848. 19. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005, p. 50.

³³⁷ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 42.

³³⁸ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18.

³³⁹ BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The Second Machine Age**: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton, 2016, p. 9.

revolução, posto que esta tem as transformações digitais como base e combinam diversas tecnologias, o que leva a mudanças de paradigma sem precedentes na economia, nos negócios, na sociedade e nos próprios indivíduos. Por fim, a terceira razão que justifica a ocorrência de uma quarta revolução industrial é o impacto sistêmico por ela proporcionado, uma vez que envolve a transformação de sistemas sociais inteiros dentro dos países e fora deles³⁴⁰.

Ainda que as tecnologias digitais que compõem a quarta revolução industrial não sejam novas, tendo surgido já na terceira revolução industrial, observa-se que estas estão cada dia mais sofisticadas e integradas, o que causa rupturas e transformações na sociedade e na economia global³⁴¹. Esta revolução, todavia, não diz respeito apenas ao surgimento de “fábricas inteligentes”, inteligência artificial, máquinas e sistemas interligados, internet das coisas, nanotecnologia e robótica, por exemplo³⁴². Abrange escopos muito mais amplos através da “fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos”³⁴³. Ademais, a amplitude e velocidade com que surgem novas tecnologias, que se sucedem e substituem umas às outras, faz com que a quarta revolução digital se diferencie sobremaneira da terceira. Conforme Klaus Schwab³⁴⁴,

Nessa revolução, as tecnologias emergentes e as inovações generalizadas são difundidas muito mais rápida e amplamente do que nas anteriores, as quais continuam a desdobrar-se em algumas partes do mundo. A segunda revolução industrial precisa ainda ser plenamente vivida por 17% da população mundial, pois quase 1,3 bilhão de pessoas ainda não têm acesso à eletricidade. Isso também é válido para a terceira revolução industrial, já que mais da metade da população mundial, 4 bilhões de pessoas, vive em países em desenvolvimento sem acesso à internet. O tear mecanizado (a marca da primeira revolução industrial) levou quase 120 anos para se espalhar fora da Europa. Em contraste, a internet espalhou-se pelo globo em menos de uma década.

Para além da velocidade das transformações que qualificam a quarta revolução industrial, essa também se faz única em decorrência da integração e harmonização entre muitas descobertas e disciplinas diversas, uma vez que estas inovações levam em consideração a interdependência entre tecnologias distintas³⁴⁵. Há, neste diapasão, um grande potencial para que a quarta revolução industrial traga

³⁴⁰ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15-16.

³⁴¹ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19.

³⁴² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 42-43.

³⁴³ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19.

³⁴⁴ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19-20.

³⁴⁵ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19-21.

incontáveis benefícios para a sociedade, todavia, deve-se atentar para a possibilidade de estas inovações tecnológicas disruptivas gerarem uma desigualdade exacerbada como contraponto.

Isso porque a “consequência do efeito plataforma é uma concentração de poucas plataformas poderosas que dominam seus mercados”³⁴⁶. Neste cenário, verifica-se que as mudanças que afetam os sistemas econômico e social tem por grandes beneficiários os provedores de capital intelectual ou físico. Da mesma forma, beneficiam-se os consumidores, que passam a obter produtos e serviços melhores, com maior conveniência e a custos mais baixos. Entretanto, também se fazem evidentes os riscos sociais inerentes à concentração da tecnologia nas mãos de alguns poucos, pelo que é preciso buscar formas de se equilibrar os benefícios dessas novas técnicas, com o intuito de se garantir a abertura de oportunidades às inovações colaborativas³⁴⁷.

Posto isto, não é exagero afirmar que as rupturas tecnológicas e o surgimento da intermediação de trabalho humano através de plataformas digitais representam uma nova realidade de trabalho que tem potencial para ser tão ou mais relevante que o surgimento do trabalho subordinado³⁴⁸. Assim, quando se volta para a relação entre os impactos da quarta revolução industrial e o universo do trabalho, sobressaem-se dois pontos principais. O primeiro deles diz respeito à diminuição ou redução dos postos de trabalho em razão da automação e das inovações tecnológicas. O segundo compreende justamente as condições em que o trabalho remanescente é prestado³⁴⁹.

Nestes termos, observa-se que a quarta revolução industrial já é uma realidade posta, cumprindo sejam analisados seus efeitos no universo do trabalho e especialmente no que concerne ao desenvolvimento da economia do compartilhamento, que se encontra baseada na intermediação de bens e serviços através de plataformas *on-line*, ensejando fenômenos como a *uberização* do trabalho e implicando severas modificações nas relações de labor, na economia e na sociedade como um todo.

³⁴⁶ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 24.

³⁴⁷ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 24.

³⁴⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 30.

³⁴⁹ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 44.

3.1.1 Mudança de Paradigma do Trabalho

Dentre os inúmeros desafios enfrentados pela sociedade contemporânea, o mais intenso e importante, de acordo com os ensinamentos de Klaus Schwab, é o entendimento e a modelagem da nova revolução tecnológica, a qual implica a transformação de toda a humanidade³⁵⁰. De fato, no contexto da quarta revolução industrial, é assombrosa a profusão de novidades tecnológicas que impactam toda a sociedade, implicando mudanças profundas no contexto econômico, social, cultural e humano, o que faz com que surjam novos negócios, com a conseqüente reformulação dos meios de produção, formas de consumo e de prestação de trabalho³⁵¹.

A terceira revolução industrial, ocorrida em meados da década de 1960, ficou conhecida como revolução digital, pois foi impulsionada pelo surgimento do computador e da internet. Esta revolução coincidiu com o fenômeno que passou a ser chamado de “sociedade pós-industrial”, caracterizada pelo declínio do trabalho na indústria e pela ascensão do trabalho no setor de serviços, ganhando destaque a produção de conhecimento e de informação em detrimento da produção de bens em si mesmos considerados³⁵².

Para Daniel Bell, a sociedade pós-industrial se apresenta em três dimensões distintas, quais sejam, a estrutura social, a política e a cultura. Neste cenário, aponta que “a estrutura social abrange a economia, a tecnologia e o sistema ocupacional. A política rege a distribuição do poder e resolve os conflitos decorrentes das reivindicações e exigências dos indivíduos e dos grupos”³⁵³. Por fim, “a cultura constitui o domínio do simbolismo expressivo e dos significados”³⁵⁴. Referida divisão da sociedade seria proveitosa, na medida em que cada um destes aspectos é regido por um princípio axial distinto, sendo que, na sociedade moderna ocidental, o princípio que rege a estrutura social é “economizar”, buscando-se uma maneira de poupar

³⁵⁰ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 14.

³⁵¹ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 34.

³⁵² DAHRENDORF, Ralf. **O Conflito Social Moderno**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1992, p. 145.

³⁵³ BELL, Daniel. **O Advento da Sociedade Pós-Industrial: uma tentativa de previsão social**. São Paulo: Cultrix, 1977, p. 25-26.

³⁵⁴ BELL, Daniel. **O Advento da Sociedade Pós-Industrial: uma tentativa de previsão social**. São Paulo: Cultrix, 1977, p. 26.

recursos “de acordo com princípios de redução de custos, capacidade de substituição, otimização, maximização etc.”³⁵⁵.

Neste cenário, pode-se afirmar que a sociedade pós-industrial é definida através de cinco aspectos determinantes, quais sejam: a passagem da produção de bens para a economia de serviços; a preeminência da classe dos profissionais e dos técnicos; o caráter central do saber teórico, gerador de inovações e das ideias diretivas nas quais a coletividade se inspira; a gestão do conhecimento técnico e o controle normativo da tecnologia; e a criação de uma nova tecnologia intelectual³⁵⁶. Neste sentido, leciona Daniel Bell³⁵⁷ que

O que é verdade quanto à tecnologia e à economia, também o é, muito embora de uma maneira diferente, para todas as modalidades do conhecimento: os progressos num campo vão dependendo cada vez mais da primazia do trabalho teórico, o qual codifica o que já é conhecido e aponta o caminho para a confirmação empírica. Com efeito, o conhecimento teórico afirma-se progressivamente como um recurso estratégico, como o princípio fundamental de uma sociedade. E as universidades, as organizações destinadas à pesquisa, e as instituições intelectuais, onde o conhecimento teórico é codificado e enriquecido, transformam-se em estruturas axiais da sociedade que vem emergindo.

Em acréscimo, observa-se que as inovações que caracterizam a quarta revolução industrial são difundidas de forma muito mais rápida e ampla do que nas revoluções anteriores, o que afeta, sobremaneira, a prestação de trabalho nesta nova sociedade. Para Ricardo Antunes³⁵⁸, o aumento da automatização da cadeia produtiva se realiza com o objetivo de que bens sejam produzidos em maior velocidade e sem interrupções, por meio de maquinário digital, o que acarreta a ampliação do denominado “trabalho morto”. Tal reformulação tem por

[...] principal consequência para o mundo do trabalho será a ampliação do trabalho morto, tendo o maquinário digital – a “internet das coisas” – como dominante e condutor de todo o processo fabril, e a consequente redução do trabalho vivo, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital.

³⁵⁵ BELL, Daniel. **O Advento da Sociedade Pós-Industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1977, p. 26.

³⁵⁶ MASI, Domenico de. A sociedade pós-industrial. *In*: **A Sociedade Pós-Industrial**. 3 ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2000, p. 33.

³⁵⁷ BELL, Daniel. **O Advento da Sociedade Pós-Industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1977, p. 40-41.

³⁵⁸ ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 34.

Conforme apontado, os efeitos da quarta revolução industrial sobre a geração e manutenção de empregos abrange duas vertentes. A primeira delas diz respeito à possível eliminação de postos de trabalho em decorrência da automação, enquanto a segunda abrange as condições em que o trabalho intermediado por plataformas digitais é realizado.

No que tange ao primeiro aspecto, foi apresentado um estudo no Fórum Mundial Econômico de Davos, em 2016, dando conta de que uma das consequências da quarta revolução industrial será a eliminação de cerca de 5 milhões de postos de trabalho apenas nos 15 países mais industrializados do globo³⁵⁹. As razões para tamanho impacto, que é ainda maior que o causado nas revoluções industriais anteriores, estão diretamente relacionadas com as características da quarta revolução industrial, quais sejam, grande velocidade das transformações, amplitude e profundidade destas, que são mais radicais e ocorrem de forma simultânea, e a transformação completa de sistemas inteiros³⁶⁰.

Apesar do potencial impacto que as novas tecnologias e a automação sempre representam para os empregos existentes, não se pode descuidar que estas também ensejam a criação de novas profissões. Todavia, tem-se observado que a quarta revolução industrial, ainda que a curto prazo, parece estar criando menos postos de trabalho em novas profissões que as revoluções que a precederam³⁶¹. Destarte, a despeito de a integração entre tecnologia e economia atuar de forma a fazer desaparecer certa quantidade de empregos enquanto cria outros novos, tem-se que, a médio ou longo prazo, o surgimento de novos postos de trabalho acaba sendo sempre inferior ao número de empregos extintos, ocasionando desemprego³⁶². Conforme lições de Klaus Schwab³⁶³,

Para começarmos a compreender isso, precisamos entender os dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos. Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficarem desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado por um efeito

³⁵⁹ PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. In: **Revista de Derecho Social**, ISSN 1138-8692, Nº 76, 2016, págs. 59-82.

³⁶⁰ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 42.

³⁶¹ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 44.

³⁶² PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. In: **Revista de Derecho Social**, ISSN 1138-8692, Nº 76, 2016, págs. 59-82.

³⁶³ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 42.

capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias.

Efetivamente, não é possível atribuir a redução no número de postos de trabalho apenas à tecnologia ou à automação, embora esta diminuição esteja vinculada, ainda que de forma indireta às inovações no campo da técnica e à tendência das empresas a buscarem aumento de produtividade com redução de custos, atuando da forma mais enxuta possível³⁶⁴. Não obstante a capacidade de adaptação e reinvenção dos seres humanos seja notória, de sorte que aqueles que perdem seus empregos acabam buscando qualificação para ocuparem outros cargos, é certo que deve atentar-se ao tempo natural necessário para que tal adaptação ocorra. E, em uma realidade disruptiva em que as novas tecnologias tornam as antigas obsoletas em um tempo mínimo, questiona-se se a real capacidade de inventividade dos trabalhadores consegue superar a velocidade dessa substituição de postos de trabalho³⁶⁵.

A este respeito, Yuval Noah Harari³⁶⁶ aduz que existem posicionamentos conflitantes a respeito do futuro do trabalho na quarta revolução industrial. Para alguns, dentro de algumas décadas bilhões de pessoas serão economicamente redundantes. Todavia, há os que defendem que a automação, ainda que a longo prazo, continuará a gerar novos empregos e acarretará maior prosperidade a todos.

Para os que acreditam que os trabalhadores deslocados pelo surgimento de novas técnicas serão realocados no universo do trabalho, passando a atuar em novas posições, as tecnologias disruptivas seriam responsáveis também por uma onda de prosperidade e emprego, não beneficiando apenas seus detentores e os consumidores. Isso porque, embora a tecnologia possa parecer ser responsável pelo aumento do desemprego, na medida em que extingue postos de trabalho, “ela acaba sempre melhorando a produtividade e aumentando a riqueza, levando, por sua vez, a uma maior demanda por bens e serviços e novos tipos de postos de trabalho para satisfazê-la”³⁶⁷. Assim, uma vez que as necessidades humanas são infinitas, também

³⁶⁴MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 44.

³⁶⁵ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 42.

³⁶⁶ HARARI, Yuval Noah. **21 Lições para o Século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 41-45.

³⁶⁷ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 43.

são infinitas as demandas necessárias para satisfazê-las, de sorte que, à exceção de períodos de crise, sempre haverá trabalho para todos³⁶⁸.

Em sentido diametralmente oposto, estão aqueles que acreditam que a progressiva automação irá desencadear uma grave crise social causada pelo desemprego, considerando-se que nem todos os trabalhadores possuem condições para se reinventarem ou aprenderem um novo ofício. Domenico de Masi³⁶⁹ alerta para tal fator apontando que “por ora, a organização social não consegue acompanhar o progresso tecnológico: as máquinas mudam muito mais velozmente do que os hábitos, as mentalidades e as normas”. É certo que empregos mecânicos repetitivos e o trabalho manual de precisão já estão sendo automatizados, devendo desaparecer em breve. Ademais, observa-se que essas novas tecnologias disruptivas tem o poder de aumentar a produtividade das empresas através da substituição dos trabalhadores existentes pela automação, porém não há indícios de que o aumento da produção se dê através da criação de novos produtos, os quais necessitam de mais trabalho para serem desenvolvidos e atenderem às necessidades sociais³⁷⁰.

Muito provavelmente, a realidade encontra-se em um meio termo entre ambos os campos acima descritos: alguns empregos serão extintos e outros novos serão criados. Entretanto, é preciso atentar-se ao fato de que nem todas as substituições de trabalhadores humanos por automação decorrem pura e simplesmente do surgimento de uma nova técnica. As empresas também estão passando por um processo de ultraespecialização e reestruturação interna com o objetivo de simplificar e reduzir o trabalho. Dessa maneira, há redução do trabalho em decorrência de medidas como a terceirização, a criação de *off-shores* e prestação de trabalho digital, pulverizado e sob demanda, de sorte que fica mais fácil substituir o trabalho humano por algoritmos³⁷¹. Isso porque o desempenho de atividades “distintas e bem definidas levam a um melhor acompanhamento e alta qualidade dos dados relacionados à tarefa, criando, assim, uma base melhor para a inserção de algoritmos que farão o trabalho”³⁷².

³⁶⁸ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 43.

³⁶⁹ MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001, p.12.

³⁷⁰ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 44.

³⁷¹ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 45.

³⁷² SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 45.

É fato que as mudanças causadas pela quarta revolução digital e pelas constantes e sucessivas alterações da técnica decorrentes do surgimento das novas tecnologias já são uma realidade presente. De fato, acredita-se que na maioria dos casos, a fusão das tecnologias das mais diversas áreas, como as digitais, físicas e biológicas servirá como motor para aumentar a produtividade e o conhecimento humano, a longo prazo. Todavia, é necessário que tal processo flua de forma a não causar um grave abismo entre os detentores da tecnologia e os demais indivíduos da sociedade, como forma de não se invalidar seu progresso como um todo.

No que tange ao segundo aspecto relacionado ao mundo do trabalho, que compreende as condições em que o trabalho é prestado na quarta revolução industrial, observa-se o notório aumento da prestação de trabalho informal, assim como da realização de bicos e “jobs”. Esta nova forma de prestação de serviços sob demanda acarreta, já de início, a “invisibilidade do trabalhador que, pela ausência do seu registro em carteira de trabalho, passa a laborar à margem do sistema trabalhista de proteção e do sistema de seguridade social”³⁷³. Efetivamente, os efeitos causados pelo surgimento de novas tecnologias, para além da simples extinção de postos de trabalho, é preocupante na medida em que estas “rompem, inauguram e voltam a romper paradigmas dentro de uma lógica de competição exacerbada, de deslumbramento diante da novidade tecnológica e de ausência total de valores e normas éticas”³⁷⁴. Há, assim, potencialização da exploração do trabalho, pelo que a tecnologia, “ao invés de substituir o ser humano, serve para extrair dele mais trabalho”³⁷⁵. Conforme esclarece Denise Pires Fincato³⁷⁶,

As tecnologias da comunicação e informação permitem a fluidificação da relação de trabalho, uma vez que a matéria-prima passa a ser o próprio conhecimento, que não trafega mais em esteiras rolantes, mas sim na rede mundial de computadores, que está conectada “pelo ar”. As plataformas e o trabalho em nuvem tornam o trabalho humano uma relação para além de líquida, “vaporosa”.

³⁷³MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 47.

³⁷⁴DUPAS, Gilberto. **Ética e Poder na Sociedade da Informação**. São Paulo: Editora Unesp, 2011, p. 18.

³⁷⁵MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Paes (Orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo, LTr, 2017, p. 44.

³⁷⁶FINCATO, Denise Pires. Tecnologia, crise e reforma trabalhista: o case brasileiro. In: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 35, n. 419, p. 11-27, nov. 2018, p. 16.

Para Klaus Schwab, o talento, ainda mais que o capital, será o fator decisivo de produção na quarta revolução industrial, de sorte que os novos empregos não se basearão apenas nas novas tecnologias, mas também em fatores como a pressão demográfica, questões geopolíticas e surgimento de novas normas sociais e culturais³⁷⁷. Em decorrência disso, “a escassez de uma força de trabalho capaz, mais que a disponibilidade de capital, terá maior probabilidade de constituir o limite incapacitante de inovação, competitividade e crescimento”³⁷⁸. Tal cenário poderá, todavia, ensejar uma segregação ainda maior no universo do trabalho, dividindo-o em um segmento composto por postos de baixa competência e baixos salários e outro segmento que abrangerá as ocupações de alta competência e altos salários³⁷⁹. Como consequência, haverá “aumento da concentração de renda e da exclusão social, o perigo de destruição do *habitat* humano por contaminação e de manipulação genética ameaçando o patrimônio comum da humanidade”³⁸⁰.

A mudança na forma de exploração do trabalho se baseia em três tendências já bastante nítidas. A primeira delas diz respeito à crise de valor, em especial do trabalho dito tradicional, que ocorre em razão de haver uma mudança estratégica da produção material para a produção imaterial. Isso porque as novas tecnologias potencializam a capacidade de reprodução dos bens materiais, aumentando a oferta de maneira desproporcional à demanda e reduzindo custos, o que enseja um decréscimo dos ganhos reais obtidos com a produção de bens materiais. Desvaloriza-se, assim, a prestação de trabalho em atividades que envolvam a produção de bens materiais³⁸¹.

A segunda tendência diz respeito à alta conectividade presente nas novas tecnologias, as quais conseguem agregar os mais diversos campos do conhecimento humano, especialmente nos setores da economia, sociologia e política. Em decorrência deste fator, ocorrem profundas transformações na relação entre produção e consumo, que se interconectam e se confundem, notadamente ante a majoração da

³⁷⁷ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 50.

³⁷⁸ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 50.

³⁷⁹ FORD, MARTIN. **Rise of the Robots: technology and the threat of a jobless future**. New York: Basic Books, 2015, p. 33.

³⁸⁰ DUPAS, Gilberto. **Ética e Poder na Sociedade da Informação**. São Paulo: Editora Unesp, 2011, p. 15.

³⁸¹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão produtora”. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Paes (Orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo, LTr, 2017, p. 101.

produção de bens imateriais em detrimento dos bens materiais³⁸². Observa-se, assim, que o trabalho contemporâneo que representa maior interesse para a economia, ou seja, que acrescenta maior valor ao bem ou serviço produzido, é aquele que se destina a produzir relações, e não bens materiais. De fato, a transição de um modelo de produção taylorista/fordista para um modelo pós-fordista, típico da quarta revolução industrial, caracteriza-se pela transição da lógica da reprodução de um regime de repetição para a lógica da inovação, em um regime de invenção³⁸³. Conforme Chaves Júnior³⁸⁴,

[...] a tradição ou transmissão de conhecimento é baseada em “emanação” ou “adição recíproca”, isto é, o conhecimento tem a propriedade de, ao mesmo tempo, “dar e reter”, a capacidade de transferir-se sem despojamento ou alienação. Essa propriedade é a mesma da memória: guardar e transmitir ideias, fatos e afetos, sem desapossamento. A partir, então, dessa ideia, é possível e permitido pensar na constituição, na ordem do saber, de outra economia, a economia do conhecimento, ou do capitalismo cognitivo.

Por sua vez, a terceira tendência que provoca transformações no trabalho contemporâneo é a desconcentração produtiva, que se dá através do desenvolvimento de novas tecnologias disruptivas e a intermediação do trabalho através de plataformas digitais. A plataforma, que ocupa papel de destaque na quarta revolução industrial, pode ser conceituada como “uma empresa que viabiliza interações que criam valor entre produtores e consumidores externos. A plataforma oferece uma infraestrutura para tais interações e estabelece condições de funcionamento para elas”³⁸⁵. Assim, tem-se que as plataformas atuam de forma a conectar o prestador de serviços diretamente com o tomador final, sendo certo que o trabalhador, neste modelo, passa a deter as ferramentas de trabalho, porém não necessariamente os meios de produção³⁸⁶.

³⁸² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão produtora”. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Paes (Orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo, LTr, 2017, p. 102.

³⁸³ CORSANI, Antonella. Elementos de uma ruptura: a hipótese do capitalismo cognitivo. In: COCCO, Giuseppe; SILVA, Gerado; GALVÃO, A. Patez (orgs.). **Capitalismo Cognitivo: trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2003, p. 15-32.

³⁸⁴ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão produtora”. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Paes (Orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo, LTr, 2017, p. 103.

³⁸⁵ PARKER, Geoffrey G; ALSTYNE, Marshall W. Van; CHOUDARY; Sangeet Paul. **Plataforma a Revolução da Estratégia**. São Paulo: HSM do Brasil, 2016, p. 13.

³⁸⁶ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão produtora”. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves;

Este modelo econômico se baseia, portanto, em um coletivo de interações bem-sucedidas entre os participantes – ou seja, os trabalhadores e tomadores de serviços –, de sorte que essas interações passam a se repetir e atingem o sistema de redes. O propósito elementar da plataforma é justamente “consumar o contato entre usuários e facilitar a troca de bens, serviços ou ‘moedas sociais’, propiciando assim a criação de valor para todos os participantes”³⁸⁷. Por meio deste modelo de atuação, as plataformas permitem a reorganização do trabalho e sua fragmentação em tarefas menores, além da possibilidade de prestação remota de serviços e deslocamento de custos, com aumento da concorrência³⁸⁸.

As plataformas atuam através da aplicação de um filtro sobre as atividades e interesses dos usuários, sendo também definida uma unidade de valor, a fim de que as interações entre os participantes se tornem cada vez mais fáceis, atraentes e valiosas³⁸⁹. Em decorrência deste modelo de atuação, observa-se que as plataformas detêm diversas informações sobre seus participantes, além de serem proprietárias da técnica correspondente a seu algoritmo, o que não é compartilhado com os demais integrantes da relação, e que as coloca em uma posição bem mais vantajosa que os demais participantes. Além disso, os mecanismos operacionais das plataformas variam de acordo com o segmento em que atuam, não havendo padronização, a despeito de ser comum a todas o gerenciamento por métricas baseadas em dados a respeito do comportamento dos participantes³⁹⁰.

Tal estrutura, portanto, pode tanto empoderar, quanto explorar os trabalhadores, uma vez que, enquanto algumas plataformas se assemelham a ambientes que visam facilitar o empreendedorismo, outras aparentam ser verdadeiras “hierarquias que utilizam prestadores de serviços”³⁹¹. Isso porque, através da operação por plataformas digitais, as empresas se utilizam da tecnologia para

LEME, Ana Carolina Paes (Orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo, LTr, 2017, p. 102.

³⁸⁷PARKER, Geoffrey G; ALSTYNE, Marshall W. Van; CHOUDARY; Sangeet Paul. **Plataforma a Revolução da Estratégia**. São Paulo: HSM do Brasil, 2016, p. 13.

³⁸⁸ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 33.

³⁸⁹PARKER, Geoffrey G; ALSTYNE, Marshall W. Van; CHOUDARY; Sangeet Paul. **Plataforma a Revolução da Estratégia**. São Paulo: HSM do Brasil, 2016, p. 13-14.

³⁹⁰MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 80.

³⁹¹SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 119-120.

“controlar a mão de obra, estipular os preços para o serviço realizado por outrem, o modo como esse serviço vai ser pago, o molde de atendimento ao usuário e, ainda, a forma como o serviço do indivíduo cadastrado será acionado”³⁹².

Ao mesmo tempo em que a economia de plataformas representa uma oportunidade de negócios através do compartilhamento de bens e do melhor aproveitamento do tempo livre, há evidências de que esta também é responsável pelo surgimento de mercados desregulamentados, que exploram trabalhadores que atuam às margens da legislação³⁹³. O resultado “é a insegurança do trabalhador, deterioração de condições de trabalho e supressão de direitos de proteção social”³⁹⁴.

Não há, contudo, como se posicionar de forma contrária aos avanços tecnológicos, eis que estes já são uma realidade posta. É preciso, porém, estar preparado para as mudanças econômicas e sociais e posicionar-se a fim de submeter essa tecnologia a “uma ética que seja libertadora, a fim de contemplar o bem-estar de toda a sociedade presente e futura, e não apenas se colocar a serviço de minorias ou atender necessidades imediatas”³⁹⁵. Conseqüentemente, para que seja sustentável, é preciso que o desenvolvimento abranja seus aspectos econômico, social e ambiental, de sorte que o progresso não pode passar ao largo da eliminação da pobreza.

E, neste diapasão, tem-se que não é possível conjecturar a respeito da eliminação da pobreza sem que se garanta proteção ao trabalho humano, não sendo suficiente apenas a garantia de que vão existir postos de trabalho, sendo também necessário que o trabalho seja decente. Esse é justamente o objetivo de desenvolvimento sustentável previsto no item n. 8 da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas, que fixa a necessidade de se “promover o crescimento

³⁹² FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? In: **Revista do TST**. São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 40-56, jul./set. 2020, p. 49.

³⁹³ BARZOTTO, Luciane Cardoso; VIEIRA, Lucas Pasquali. Cooperativismo de plataforma no paradigma colaborativo. In: **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, p. 41-65, jan./jun. 2019, p. 48.

³⁹⁴ BARZOTTO, Luciane Cardoso; VIEIRA, Lucas Pasquali. Cooperativismo de plataforma no paradigma colaborativo. In: **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, p. 41-65, jan./jun. 2019, p. 48-49.

³⁹⁵ DUPAS, Gilberto. **Ética e Poder na Sociedade da Informação**. São Paulo: Editora Unesp, 2011, p. 18.

econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”³⁹⁶.

3.1.2 A Economia Colaborativa e a Intermediação do Trabalho Humano

Dentre as diversas modificações ocasionadas pelas tecnologias disruptivas que caracterizam a quarta revolução industrial, tem-se o surgimento da chamada economia colaborativa, ou economia do compartilhamento, ou ainda, capitalismo de multidão. Esse tipo de organização econômica se dá através da concepção de novos modelos de negócios que não são mais centrados na aquisição da propriedade de um bem, mas sim na utilização comum das utilidades oferecidas por este bem³⁹⁷. Neste cenário, resgata-se a noção de que o ato de compartilhar é ser social, na medida em que a própria existência da sociedade, de forma elementar, baseia-se na existência de um repositório de bens que permanecem comuns³⁹⁸.

Muitos setores da economia já estão sendo afetados pelo surgimento dessa nova forma de organização econômica, como é o caso do transporte de pessoas, locação de automóveis e de hospedagem. De fato, observa-se que, aqueles que optam pelo compartilhamento de seus bens desejam, ao mesmo tempo, conferir maior utilidade possível a eles, e ser remunerados por isto. Por outro lado, aqueles que procuram utilizar bens compartilhados, ao invés de sua aquisição e incorporação ao patrimônio pessoal, pretendem investir apenas o necessário para suprir sua necessidade momentânea, sem que seja necessária mobilização de grande parte de seu patrimônio para a aquisição de um bem cujo uso pode ser meramente eventual³⁹⁹.

Todavia, em que pese seja característica comum da economia do compartilhamento a cooperação entre indivíduos autônomos, com o objetivo de assegurar o aproveitamento mais eficiente e racional possível de bens ociosos⁴⁰⁰, observa-se que sob o guarda-chuva do que vem sendo denominado de economia colaborativa encontram-se uma multiplicidade de interações humanas, as quais

³⁹⁶ Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

³⁹⁷ MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. Economia do compartilhamento deve respeitar os direitos do consumidor. *In: Consultor Jurídico*. São Paulo, 23 dez. 2015.

³⁹⁸ ALBINSSON, Pia A.; PERERA, B. Yasanthi. **The Rise of the Sharing Economy**. Santa Barbara: Praeger, 2018, p. 75.

³⁹⁹ MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. Economia do compartilhamento deve respeitar os direitos do consumidor. *In: Consultor Jurídico*. São Paulo, 23 dez. 2015.

⁴⁰⁰ RANCHORDÁS, Sofia. Does sharing mean caring? Regulating innovation in the sharing economy. *In: Minnesota Journal of Law, Science and Technology*. v. 16, n.1, 2015, p. 1-63.

possuem características e consequências bastante distintas⁴⁰¹. Integram a economia compartilhada tanto atividades comerciais que se aproximam de uma tradicional economia de mercado, quanto atividades que podem ser enquadradas como parte de uma economia de dom, de sorte que não se destinam a um propósito econômico, mas sim a atender outras funções sociais e culturais. Observa-se, também, que a maioria das atividades da economia compartilhada acaba sendo uma mistura entre as economias de mercado e de dom, por mais contraditório que isto possa ser⁴⁰².

A economia compartilhada é conceituada por Alex Stephany⁴⁰³ como “o valor em se fazer com que bens subutilizados estejam acessíveis on-line para uma comunidade, levando a uma menor necessidade de posse de tais bens”⁴⁰⁴. Trata-se, assim, de sistema econômico composto por cinco características principais. A primeira delas compreende o fato de a economia do compartilhamento ser amplamente voltada ao mercado, o que quer dizer que esta cria novos mercados que dão suporte às trocas de bens e difusão de serviços, aumentando os níveis de desenvolvimento da atividade econômica como um todo. A segunda característica refere-se à predominância da utilização de capital de alto impacto, na medida em que tudo é utilizado em níveis que se aproximam de sua capacidade máxima de aproveitamento, desde bens, habilidades, tempo e dinheiro⁴⁰⁵.

A terceira característica da economia compartilhada é que essa opera através de redes de multidões, ao invés de basear-se em instituições hierarquizadas, de sorte que é a multidão descentralizada de indivíduos que lhe fornece capital e mão de obra. Há, ainda, fronteiras pouco definidas entre o que é pessoal e o que é profissional (quarta característica), também havendo pouca distinção entre as fronteiras entre emprego pleno e eventual, entre relação de emprego e relação de trabalho autônomo, e entre trabalho e lazer (quinta característica). Isso porque a oferta de mão de obra nas relações *peer-to-peer* (entre indivíduos) acaba por comercializar atividades que

⁴⁰¹ FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão de referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. *In: JOTA*, São Paulo, 14 jun. 2017.

⁴⁰² SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 53-54.

⁴⁰³ STEPHANY, Alex. **The Business of Sharing**: making it in the new sharing economy. Londres: Palgrave Macmillan, 2015, p. 9.

⁴⁰⁴ Tradução livre: “The sharing economy is the value in taking underutilized assets and making them accessible online to a community, leading to a reduced need for ownership of those assets.”

⁴⁰⁵ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 54.

antes abrangiam a esfera pessoal do indivíduo, como, por exemplo, dar uma carona a alguém. Some-se a isto o fato de que muitos empregos tradicionais estão sendo substituídos por contratos de prestação de serviços terceirizados, descentralizados e periféricos, variando caso a caso a presença ou ausência de características como carga horária, granularidade, dependência, subordinação e empreendedorismo⁴⁰⁶.

Cumprе mencionar que o surgimento de uma economia compartilhada está diretamente relacionado à mudança radical de consumo ocorrida nos Séculos XX e XXI. Enquanto o Século XX se caracterizou por um hiperconsumo, definido pelo crédito, pela propaganda e pela posse de bens, o Século XXI se baseia em um consumo colaborativo e consciente, impulsionado pela reputação, pela comunidade e pelo acesso compartilhado aos bens⁴⁰⁷. Seguindo esta lógica, na economia compartilhada, alugar ou emprestar é melhor do que possuir determinado bem, posto que, nas primeiras hipóteses, o bem é utilizado em níveis próximos a sua capacidade máxima de aproveitamento, enquanto na opção pela propriedade do bem, este passa a ser subaproveitado, o que gera uma capacidade ociosa de bens de consumo⁴⁰⁸.

A economia do compartilhamento também pode ser explicada através do conceito de “rede mesh”, formulado por Lisa Gansky⁴⁰⁹, o qual se baseia no poder viabilizador das tecnologias digitais. Segundo a autora, a “rede mesh” compreende “um tipo de rede que permite que qualquer nó se conecte em qualquer direção com qualquer outro nó dentro do sistema. Toda parte está conectada a toda outra parte, e elas se movem em conjunto”⁴¹⁰. Esta possui cinco características essenciais, a saber: a facilidade de compartilhamento de algo dentro de uma comunidade; a existência de redes digitais avançadas, de sorte que os dados sobre o que está sendo compartilhado e por quem está sendo compartilhado estão disponíveis de forma imediata; a prontidão da rede de compartilhamento, disponível em qualquer lugar e a

⁴⁰⁶SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 54-55.

⁴⁰⁷BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's Mine is Yours**: the rise of collaborative consumption. Nova York: HarperCollins, 2010, p. 15.

⁴⁰⁸ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 48.

⁴⁰⁹GANSKY, Lisa. **The Mesh**: why the future of business is sharing. Nova York: Portfolio Penguin, 2010, p. 21.

⁴¹⁰Tradução livre: “A Mesh describes a type of network that allows any node to link in any direction with any other nodes in the system. Every part is connected to every other part, and they move in tandem”.

qualquer hora; a substituição de publicidade por um conceito de reputação e de promoções em plataformas e mídias sociais; e o fato de esta ser global em escala e em potencial⁴¹¹.

Para Yochai Benkler⁴¹², a economia do compartilhamento não se trata de algo novo, mas sim de uma forma de utilização de bens e recursos que fora deixada de lado pelo capitalismo de mercado, mas que seguiu presente nos lares e nas periferias econômicas globais, até ser alavancada pelo surgimento das tecnologias digitais. De acordo com referido autor,

[...] o custo de capital da ação econômica efetiva na economia industrial jogou o compartilhamento para a periferia – para os lares, nas economias avançadas, e para as periferias econômicas globais, que foram assunto da antropologia do dom ou de publicações comuns de regime de propriedade. A iminente reestruturação do capital de investimento nas redes digitais, em especial o fenômeno da capacidade de computação e comunicação capitalizadas pelo usuário, está revertendo tal efeito – ainda que parcialmente⁴¹³.

Identifica-se, desta maneira, que a propriedade de bens volumosos e de média granularidade, ou seja, que são utilizados em níveis inferiores à sua quase capacidade máxima de aproveitamento, representa um recurso físico de capital subutilizado. Há, assim, a captação pela economia do compartilhamento de recursos negligenciados, sendo certo que seu aproveitamento é facilitado pelo surgimento das plataformas digitais. Yochai Benkler aponta, também, que a mudança de paradigma do capitalismo de mercado para o capitalismo de multidão (economia do compartilhamento), somente ocorre no presente momento porquanto é viabilizada pelo surgimento das plataformas digitais, com disponibilização de softwares gratuitos, computação distribuída e redes sem fio. Não há falar-se, assim, em uma súbita consciência comunitária ética a respeito da possibilidade de compartilhamento de bens⁴¹⁴.

⁴¹¹ GANSKY, Lisa. **The Mesh**: why the future of business is sharing. Nova York: Portfolio Penguin, 2010, p. 21.

⁴¹² BENKLER, Yochai. Sharing Nicely: on shareable goods na the emergence of sharing as a modality of economic production. In: **Yale Law Journal**, v. 114, 2004, p. 273-358, p. 278.

⁴¹³ Tradução livre: “The capital cost of effective economic action in the industrial economy shunted sharing to its peripheries—to households in the advanced economies, and to the global economic peripheries that have been the subject of the anthropology of gift or common property regime literatures. The emerging restructuring of capital investment in digital networks—in particular the phenomenon of user-capitalized computation and communications capabilities—is at least partly reversing that effect.”

⁴¹⁴ BENKLER, Yochai. Sharing Nicely: on shareable goods na the emergence of sharing as a modality of economic production. In: **Yale Law Journal**, v. 114, 2004, p. 273-358, p. 343.

Para Michel Bauwens⁴¹⁵, os projetos *peer-to-peer* acontecem dentro de redes distribuídas, as quais se configuram como locais em que os indivíduos possuem determinado grau de arbítrio. Essas relações são caracterizadas por seu holoptismo, em oposição ao conceito de panoptismo. No panoptismo, característico do capitalismo de mercado, o conhecimento é restrito a uma pessoa ou grupo de pessoas, de sorte que os demais participantes sabem apenas o necessário para executarem seu trabalho. A seu turno, o holoptismo representa hipótese em que o conhecimento é distribuído a todos os participantes da relação, havendo uma comunicação distribuída e não hierárquica, o que acarreta melhor distribuição de poder entre usuários e prestadores de serviços e entre trabalhadores e empresários.

Todavia, tal modelo abrange apenas um aspecto de relação da economia compartilhada, mais se aproximando das relações típicas do capitalismo de mercado descentralizados, baseados em *blockchain*⁴¹⁶. O sistema *blockchain* compreende uma base de dados distribuída e que guarda todas as transações que ocorreram em um determinado mercado, de forma permanente, pública, compartilhada e universal, criando confiança na comunicação entre as duas partes envolvidas na transação. É o sistema utilizado para dar credibilidade às transações realizadas por meio da moeda digital *bitcoin*, por exemplo. Todavia, verifica-se que a economia do compartilhamento (capitalismo de multidão) atual mais se aproxima de um modelo híbrido entre uma economia comercial e uma economia de dom, situando-se em um meio termo entre ambas. Neste sentido, esclarece Lawrence Lessig⁴¹⁷ que

[...] as economias comerciais geram valor tendo o dinheiro em seu cerne. As economias compartilhadas geram valor ignorando o dinheiro. Ambas são necessárias à vida *on-line* ou *off-line*. Ambas irão prosperar com o desenvolvimento da tecnologia da internet. Porém, situada entre elas, há uma terceira economia que está se tornando cada vez mais importante. Ela se baseia tanto na economia comercial quanto na compartilhada e adiciona valor a ambas. Esse terceiro tipo, a economia híbrida, dominará a arquitetura do comércio na rede. Ela também mudará radicalmente a forma que as economias compartilhadas operam. A híbrida pode ser tanto uma entidade comercial, que busca alavancar a geração de valor a partir de uma economia compartilhada, quanto uma economia compartilhada, que forma uma entidade comercial para dar um apoio mais sólido aos seus objetivos colaborativos. Seja qual for, a híbrida conecta as duas economias mais

⁴¹⁵BAUWENS, Michel. The Political Economy of Peer Production. In: **CTheory**, v. 1, 2005.

⁴¹⁶SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 63.

⁴¹⁷LESSIG, Lawrence. **Remix: making art and commerce thrive in the hybrid economy**. Londres: Bloomsbury, 2008, p. 177.

simples (ou puras) e gera algo a partir dessa conexão. Entretanto, tal conexão se sustenta apenas se a distinção entre as duas economias for preservada⁴¹⁸.

Neste cenário, tem-se que a economia compartilhada atual, ou o capitalismo de multidão, descreve parte da lógica dos primeiros proponentes que a apontaram como integrante do âmbito econômico. Esta representa um “distanciamento do capitalismo impessoal e despersonalizado do Século XX e a aproximação da troca, que é, de alguma forma, mais conectada, mais enraizada na comunidade e que representa melhor um propósito compartilhado”⁴¹⁹. Ressalta-se que, à medida em que os indivíduos compartilham seus bens e habilidades, estes passam a nutrir laços com todos os indivíduos deste grupo, melhorando as condições de todos⁴²⁰. Há, assim, uma reintegração da economia de dom na economia de mercado, uma vez que esta se tornou, de certo modo, ineficiente e impessoal.

A respeito do que se compreende por economia de dom, é certo que esta costuma ser definida pelas obrigações de dar, aceitar e retribuir. Lewis Hyde⁴²¹ traça um paralelo interessante entre as economias de mercado e de dom, apontando que “as obras de arte existem simultaneamente em duas ‘economias’: uma de mercado e outra de dom. Porém, apenas uma delas é essencial: uma obra de arte pode sobreviver sem o mercado, mas onde não há dom, não há arte”⁴²².

Na economia de dom, observa-se uma grande conexão com a criação de uma comunidade. O verdadeiro sentido da troca não é monetário, mas sim a transferência de bens para aumentar a coesão social. Tampouco há expectativa de reciprocidade

⁴¹⁸ Tradução livre: “commercial economies build value with money at their core. Sharing economies build value, ignoring money. Both are critical to life both online and offline. Both will flourish more as Internet technology develops. But between these two economies, there is an increasingly important third economy: one that builds upon both the sharing and commercial economies, one that adds value to each. This third type— the hybrid— will dominate the architecture for commerce on the Web. It will also radically change the way sharing economies function. The hybrid is either a commercial entity that aims to leverage value from a sharing economy, or it is a sharing economy that builds a commercial entity to better support its sharing aims. Either way, the hybrid links two simpler, or purer, economies, and produces something from the link. That link is sustained, however, only if the distinction between the two economies is preserved.”

⁴¹⁹ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 66.

⁴²⁰ WIDLÖK, Thomas. **Antropology and the Economy of Sharing**. New York: Routledge, 2017, p. 45.

⁴²¹ HYDE, Lewis. **The Gift: creativity and the artist in the modern world**. Nova York: Vintage, 1983, p. 11.

⁴²² Tradução livre: “[...] that works of art exist simultaneously in two “economies,” a market economy and a gift economy. Only one of these is essential, however: a work of art can survive without the market, but where there is no gift there is no art.”

bilateral, o que a diferencia da prática de escambo⁴²³. Há um fluxo de boa vontade, em que cada agente integrante da comunidade compartilha dependências e benefícios em troca de um comportamento cooperativo continuado. Não existe a necessidade de quem um comportamento seja contraprestado diretamente à outra parte, sendo que uma “dívida” pode ser “paga” a qualquer integrante da comunidade⁴²⁴. Novamente nas palavras de Lewis Hyde⁴²⁵,

[...] no século atual, a oposição entre reciprocidades positiva e negativa materializou-se no debate entre ‘capitalista’ e ‘comunista’, entre ‘individualista’ e ‘socialista’, mas o conflito é muito anterior a isso, porque é uma polaridade fundamental entre a parte e o todo, entre um e muitos. Todas as eras devem buscar o equilíbrio entre os dois e, em todas elas, a dominância de um ou de outro traz consigo o apelo por seu oposto. Pois quando, por um lado, não há como se impor uma identidade contra a massa e não há oportunidade de ganhos privados, perdemos os tão conhecidos benefícios de uma sociedade de mercado – suas liberdades, seu tipo de inovação, sua variedade individual e material etc. Porém, por outro lado, quando o mercado reina sozinho e, especialmente, quando seus benefícios derivam da conversão de uma propriedade de dom em *commodities*, os frutos da troca de ofertas se perdem. Nesse ponto, o comércio é adequadamente associado à fragmentação da comunidade e supressão da vivacidade, fertilidade e sentimento social.⁴²⁶

À vista disso, verifica-se que a economia do compartilhamento vem dando vazão a antigos comportamentos de troca e de gentileza antes existentes apenas em comunidades coesas, como em famílias, por exemplo. Há, contudo, a transposição de tais ações para uma comunidade digital, mais ampla e menos coesa, o que facilita e possibilita a interação entre indivíduos desconhecidos⁴²⁷. Surge, assim, uma economia que abrange o espectro mercado-dom, posicionando-se em um meio termo entre ambas, as vezes mais a um extremo, as vezes mais a outro.

⁴²³SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 68.

⁴²⁴BENKLER, Yochai. Sharing Nicely: on shareable goods na the emergence of sharing as a modality of economic production. In: **Yale Law Journal**, v. 114, 2004, p. 273-358.

⁴²⁵HYDE, Lewis. **The Gift**: creativity and the artist in the modern world. Nova York: Vintage, 1983, p. 53.

⁴²⁶Tradução livre: “In the present century the opposition between negative and positive reciprocity has taken the form of a debate between “capitalist” and “communist,” “individualist” and “socialist”; but the conflict is much older than that, because it is an essential polarity between the part and the whole, the one and the many. Every age must find its balance between the two, and in every age the domination of either one will bring with it the call for its opposite. For where, on the one hand, there is no way to assert identity against the mass, and no opportunity for private gain, we lose the welladvised benefits of a market society—its particular freedoms, its particular kind of innovation, its individual and material variety, and so on. But where, on the other hand, the market alone rules, and particularly where its benefits derive from the conversion of gift property to commodities, the fruits of gift exchange are lost. At that point commerce becomes correctly associated with the fragmentation of community and the suppression of liveliness, fertility, and social feeling.”

⁴²⁷SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 70-71.

Conforme os ensinamentos de Arun Sundararajan⁴²⁸

A economia compartilhada, portanto, é diversa não só em seus segmentos, serviços e modelos de negócios, mas também ao longo do espectro mercado-dom. Não é domínio exclusivo dos doadores altruístas, tampouco praia privativa de capitalistas em tempo integral. É claro que tal diversidade também pode explicar a popularidade da economia compartilhada e seu potencial futuro. Embora não seja politicamente neutra, ela está criando um novo modelo econômico, um interessante meio-termo entre capitalismo e socialismo que também parece atender as necessidades e os desejos das pessoas que se identificam com ambos os extremos dos espectros político e econômico. Ainda mais importante é o fato de ser um modelo econômico que parece atender os desejos e as necessidades das pessoas que não se identificam com nenhum desses dois extremos.

De acordo com Ana Frazão⁴²⁹, existem ao menos três modelos de negócios distintos que se encontram abrangidos pela economia do compartilhamento. O primeiro deles corresponde àqueles que possuem em seu núcleo relações sem natureza lucrativa, ou seja, que se baseiam na possibilidade de cooperação para troca de favores ou ações solidárias, sem que haja trocas de caráter monetário ou econômico. Tal modelo mais se aproxima da economia de dom. O segundo modelo de negócios corresponde àqueles que possuem em seu núcleo interações de caráter econômico entre as partes, contudo, nesta hipótese, as partes encontram-se em igual poder de barganha, sendo apenas intermediadas por um facilitador que possibilita o negócio jurídico. Este modelo se situa em um meio termo entre a economia de dom e de mercado. Por fim, o terceiro modelo corresponde àquele que também tem em seu núcleo interações econômicas entre as partes, contudo, nesta hipótese, o facilitador atua como verdadeiro agente empresarial, uma vez que controla o conteúdo dos negócios jurídicos, muitas vezes atuando de forma a suprimir a possibilidade de entendimento direto entre as partes, tornando-se verdadeiro contratante. Aqui, aproxima-se mais do extremo referente à economia de mercado.

Observa-se que nas duas primeiras formas de interação (sem finalidade lucrativa e interações entre pares em igualdade de condições, intermediados por um facilitador), o aspecto relativo à cooperação fica bastante evidente, o que faz com que as interações entre os usuários da plataforma de intermediação tendam a ser relações simétricas de natureza civil ou empresarial. Contudo, no que tange ao terceiro modelo

⁴²⁸SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 78.

⁴²⁹FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão de referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. *In: JOTA*, São Paulo, 14 jun. 2017.

de negócios, a cooperação paritária entre as partes do negócio jurídico perde espaço para a atuação de caráter nitidamente empresarial do intermediador, que atua sobre o serviço ou bem ofertado, estabelecendo as regras e cláusulas do contrato e fixando a forma como o serviço será prestado, assim como o preço que deverá ser cobrado⁴³⁰.

Efetivamente, no primeiro e segundo modelos de negócios, verifica-se que a autonomia privada das partes envolvidas é preservada, não havendo intervenção da plataforma de intermediação no que tange às cláusulas e aspectos contratuais⁴³¹. Trata-se, assim, de verdadeiros modelos de negócios típicos da economia do compartilhamento, podendo-se citar como exemplos de interações deste modelo a realização de empréstimos e doações entre vizinhos através do aplicativo “tem açúcar”⁴³², e a venda de produtos através da plataforma da OLX⁴³³. Os benefícios que este tipo de modelo de negócios traz aos consumidores e à sociedade, como um todo, é indiscutível⁴³⁴.

No entanto, quando se trata de modelos de negócios do terceiro tipo, em que há efetiva atuação do agente intermediador para a concretização do negócio jurídico, seja através da estipulação de cláusulas, seja através da fixação de preços, condições do serviço e demais aspectos centrais do contrato, se está diante de um verdadeiro contrato de natureza empresarial, e não colaborativo. Assim, tendo-se em vista a centralidade desses agentes empresariais, que podem impor seu poder diretivo e hierárquico aos prestadores de serviços ao mesmo tempo em que ofertam um serviço padronizado aos usuários por meio de contratos de adesão, surgem questionamentos a respeito da caracterização de verdadeiras relações de trabalho (subordinado ou autônomo) entre os prestadores de serviços e o intermediador⁴³⁵, assim como de relações de consumo em relação aos usuários.

⁴³⁰FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão de referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. *In: JOTA*, São Paulo, 14 jun. 2017.

⁴³¹FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão de referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. *In: JOTA*, São Paulo, 14 jun. 2017.

⁴³²Disponível em: <<https://temacucar.com>>. Acesso em: 13 fev. 2022.

⁴³³Disponível em: <<https://www.olx.com.br/>>. Acesso em: 13 fev. 2022.

⁴³⁴SCHOR, Juliet B. et. al. **After the Gig**: how the sharing economy got hijacked and how to win it back. Oakland: University of California Press, 2020, p. 151.

⁴³⁵FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão de referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. *In: JOTA*, São Paulo, 14 jun. 2017.

Assim, é fato que muitos dos negócios que atualmente são considerados exemplos de empreendimentos típicos da economia do compartilhamento se aproximam do terceiro modelo de negócio, em que não há propriamente uma cooperação entre indivíduos por meio de uma relação paritária e o aproveitamento de bens ociosos, mas sim verdadeira relação de caráter empresarial⁴³⁶. Nestas relações, tem-se que a plataforma extrapola o papel de mera intermediária da relação jurídica, pelo que se faz necessário o estudo aprofundado a respeito das relações jurídicas daí decorrentes, em especial aquelas que compreendem a prestação de trabalho humano.

3.2 RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

A economia do compartilhamento, como já visto, nasce a partir de uma percepção quanto à redução de recursos disponíveis e da ideia de cooperação entre indivíduos desconhecidos. E se baseia nas ideias de existência de uma massa crítica; na percepção da capacidade ociosa dos bens; nos bens comuns, que pertencem a todos; e na confiança entre estranhos⁴³⁷. Apesar de seu forte componente de ajuda mútua, não tarda haja a apropriação do fenômeno pelo capitalismo, que faz dele um novo modelo de negócios próximo à economia de mercado, e em que o trabalhador disponibiliza seu tempo, sua energia e seu capital humano em uma “nova fronteira para a flexibilidade do trabalho”⁴³⁸. Nestas hipóteses, o compartilhamento se transmuda em compra e venda de capital humano.

É incontestável que as novas tecnologias disruptivas que caracterizam a quarta revolução industrial tem proporcionado grandes transformações no sistema econômico, implicando também o surgimento de novos métodos de organização do trabalho⁴³⁹. Com efeito, muitos dos negócios que hoje são considerados como

⁴³⁶FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão de referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. *In: JOTA*, São Paulo, 14 jun. 2017.

⁴³⁷BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's Mine is Yours**: the rise of collaborative consumption. Nova York: HarperCollins, 2010, p. 12.

⁴³⁸BOLOGNA, Sergio. Trabalho autônomo e capitalismo dele piattaforme. *In: Sinistrainrete*. 31 out. 2017.

⁴³⁹SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 28.

modelos típicos de uma economia colaborativa se aproximam do terceiro modelo de negócios acima explanado, que são protagonizados por grandes agentes empresariais que atuam em mercados altamente concentrados⁴⁴⁰, em uma economia típica de mercado, o que faz com que surjam questionamentos a respeito da natureza do vínculo existente entre os prestadores de serviços e as plataformas de intermediação.

Efetivamente, dentre as mudanças trazidas pelas tecnologias disruptivas, aquela que mais impacta o mundo do trabalho é a chamada “internet das coisas” (IoT, em inglês), a qual pode ser descrita como uma “relação entre as coisas (produtos, serviços, lugares, etc.) e as pessoas, que se torna possível por meio de diversas plataformas e tecnologias conectadas”⁴⁴¹. Através desse monitoramento, observa-se que a internet das coisas permite que sejam “alugados” coisas e serviços, pelo que a prestação de todo tipo de atividade sob demanda está cada vez mais viável, eficiente e ubíqua, de sorte que o chamado “capitalismo de multidão” praticado por meio de plataformas tecnológicas está em franca expansão⁴⁴².

Neste cenário, as plataformas utilizáveis em *smartphones* estão criando formas inteiramente novas para se construir e compartilhar bens e serviços, atuando através da reunião de pessoas, ativos e dados e derrubando barreiras antes existentes quanto à criação de riquezas por pessoas e empresas, o que acaba por alterar sobremaneira os ambientes pessoais e profissionais⁴⁴³. Pode-se afirmar, assim, que o atual contexto “das relações entre trabalho e tecnologias digitais é marcado pela plataformização do trabalho, entendida como a crescente dependência de plataformas digitais para exercer atividades de trabalho”⁴⁴⁴. De fato, é preciso que se analise a disponibilização de trabalho humano através de plataformas digitais dentro do contexto da quarta

⁴⁴⁰FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão de referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. In: **JOTA**, São Paulo, 14 jun. 2017. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>>. Acesso em: 05 jan. 2021.

⁴⁴¹RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com Custo Marginal Zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. São Paulo: M Brooks do Brasil, 2016, p. 25.

⁴⁴²SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 56.

⁴⁴³ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 41.

⁴⁴⁴GROHMANN, Rafael. Trabalho digital: o papel organizador da comunicação. In: **Comunicação, Mídia e Consumo**, São Paulo, v. 18, n. 51, p. 166-185, jan./abr. 2021, p. 169.

revolução industrial, tendo-se em vista sua forte tendência de substituição das atividades desempenhadas por pessoas por tecnologia⁴⁴⁵.

Para André Gonçalves Zipperer⁴⁴⁶, o termo “economia do compartilhamento” não é adequado para representar as relações de intermediação de trabalho via plataformas digitais. Isso porque a noção de compartilhamento pressupõe a existência de uma posição de equivalência entre aqueles que trabalham e aqueles que solicitam a prestação de serviços. E, nos modelos de negócio que se aproximam da economia de mercado, tal equidade de posições não condiz com a realidade, posto que o trabalhador geralmente ocupa uma posição mais fraca na relação, havendo verdadeira exploração de mão-de-obra com finalidade egoística, na definição clássica do capitalismo⁴⁴⁷.

A seu turno, os conceitos de compartilhamento e colaboração mais se aproximam dos modelos de negócios típicos da economia de dom, não se aplicando, normalmente, às economias de mercado. De fato, a economia do compartilhamento traz consigo a ideia de que trabalhadores vulneráveis poderão tomar o controle de suas vidas ao se tornarem empresários de si mesmos, autogerenciando suas atividades em um mercado de trabalho flexível⁴⁴⁸. Entretanto, conforme esclarece Tom Slee⁴⁴⁹, “algo diferente e ao mesmo tempo mais sombrio está acontecendo: a Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas”. Neste cenário, as grandes empresas, a fim de potencializar seus lucros e garantir o domínio de seus mercados, acabam por desempenhar um papel mais invasivo de controle e organização das trocas que deveriam apenas intermediar⁴⁵⁰.

⁴⁴⁵ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 42.

⁴⁴⁶ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 50.

⁴⁴⁷SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 6.

⁴⁴⁸SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 34.

⁴⁴⁹SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 35.

⁴⁵⁰SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 35.

Destarte, e tendo-se em conta que as principais plataformas de intermediação de trabalho e terceirização se constituem com base em transações padrão de mercado, estas seriam mais bem descritas pelos termos “alugar” ou “comprar”, e não por “compartilhar”⁴⁵¹. Referida delimitação considera, em efetivo, o papel das plataformas digitais na intermediação da relação entre os requerentes, os provedores e os trabalhadores. Esta é composta por três fatores, a saber: a existência de uma plataforma digital de intermediação; que ajuda a conectar a demanda e a oferta; para realizar transações como a compra e venda de serviços e o compartilhamento – remunerado ou não – de ativos, propriedades, habilidades e trabalho.⁴⁵²

No que concerne às plataformas de intermediação de trabalho humano, verifica-se a formação de uma relação triangular entre a empresa que opera através da plataforma digital, os prestadores de serviço e os tomadores ou requerentes, que são aqueles que contratam determinada atividade. Trata-se de modelo mais difuso que a terceirização ou o contrato de trabalho temporário, uma vez que abrangem uma série distinta de negócios variados, absolutamente diferentes entre si e que atuam sob regras e procedimentos próprios, embora seja comum a noção de atuação por meio de uma plataforma digital para combinação entre oferta e demanda⁴⁵³.

Neste modelo, também denominado de “plataforma de talentos”⁴⁵⁴, costuma-se observar a existência de uma estrutura tripartite. Esta é composta primeiro pelos requerentes ou solicitantes, que são indivíduos, grupos ou instituições que buscam a realização de uma tarefa. Há, em segundo, os trabalhadores, os quais irão realizar a tarefa solicitada mediante remuneração a ser paga pelos requerentes. Por fim, há o provedor da plataforma digital, sobre a qual os requerentes podem publicar chamadas a respeito do serviço que desejam ver realizado, ou então procurar por trabalhadores

⁴⁵¹ DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. In: **Etui Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy**. Bruxelas, 2016, n. 5, p.1-6.

⁴⁵² ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 51.

⁴⁵³ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 51-52.

⁴⁵⁴ WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report**, 17 set. 2018.

aptos a desempenhá-lo. É também na plataforma que os trabalhadores ofertam seus serviços, que poderão ser aceitos pelos requerentes⁴⁵⁵.

É certo que a intermediação de trabalho através de plataformas digitais pode abranger quase todo tipo de atividade, seja ela especializada, ou não. Como exemplo, pode-se citar a realização de serviços de transporte, entrega, montagem de móveis, realização de reparos e serviços domésticos, instalação de equipamentos e eletrônicos, lavanderia, fotografia, culinária, traduções, design gráfico, passeios e treinamento pessoal, dentre inúmeras outras. Varia, também, a natureza das tarefas desempenhadas, que pode se tratar de microtarefas que compõem um todo maior, ou mesmo a realização de atividades mais complexas, serviços domésticos e assim por diante. Ressalte-se que, nas hipóteses em que se realiza um microtrabalho, “são executadas microtarefas de baixa complexidade, que exigem pouca qualificação e, além disso, o trabalhador não conhece quem solicitou seu serviço e frequentemente não sabe qual a finalidade da tarefa que lhe foi requisitada”⁴⁵⁶. Ademais, há a possibilidade de o trabalho ser realizado à distância, em qualquer lugar do mundo, bastando que o trabalhador tenha acesso à internet e que domine o idioma do requerente dos serviços⁴⁵⁷.

Observa-se que, em decorrência do aumento da intermediação do trabalho por plataformas digitais, estão em franco crescimento o número de tarefas que demandam dos trabalhadores qualificações genéricas e padronizadas, que se referem basicamente a habilidades relacionadas à informática. Há cada vez mais indivíduos que possuem ocupações que demandam apenas esse tipo de habilidade, tendo aumentado, também, o número de horas destinadas a estas tarefas digitais nas atividades que também exigem outras qualificações. Tal homogeneização de habilidades necessárias à ocupação de postos de trabalho permite que seja cada vez mais fácil ao trabalhador passar de uma atividade à outra, lateralmente, ou de setor em setor, ou ainda de tomador a tomador de serviços, aumentando sua

⁴⁵⁵ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 8.

⁴⁵⁶ BRAZ, Matheus Viana. Heteromação e microtrabalho no Brasil. In: **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai./ago. 2021, p. 134-172, p. 140.

⁴⁵⁷ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 57-58.

empregabilidade⁴⁵⁸. Entretanto, a contraface dessa vantagem é justamente o fato de os trabalhadores estarem se tornando cada vez mais substituíveis e dispensáveis, de sorte que as “novas oportunidades também constituem novas ameaças”⁴⁵⁹.

Por conseguinte, é possível afirmar que a rápida disseminação e popularização da prestação de serviços através das plataformas digitais se baseia na combinação de diversos fatores que lhe são favoráveis. E, em relação ao trabalhador, um destes aspectos é certamente o desejo por um trabalho mais flexível, em que lhe seja possível organizar sua própria atividade produtiva, estabelecendo-se por conta própria. Todavia, conforme já ressaltado, nem sempre o modelo de funcionamento de determinadas plataformas se enquadra em um padrão de igualdade entre requerentes e prestadores de serviço, de sorte a facilitar o empreendedorismo em uma economia intermediária entre dom e mercado. Muitas plataformas digitais, pelo contrário, atuam de forma empresarial, ditando e determinando a prestação de serviços em um modelo típico da economia de mercado, no qual o trabalhador não se estabelece por conta própria, atuando, verdadeiramente, por conta alheia.

Sobre este cenário, já alertava Arion Sayão Romita⁴⁶⁰ que

[...] a tendência à uniformização não deve ensejar, porém, tratamento unitário, do ponto de vista jurídico, para formas de atividade humana revestidas de características diversas. A relativa uniformidade não elimina as diferenças entre o trabalho autônomo e o trabalho dependente. Essa diferença persiste, mesmo do ponto de vista sociológico e psicológico. O assalariado tende a deixar o ambiente da empresa para estabelecer-se por conta própria. Na verdade, o homem se sente melhor quando pode libertar-se da direção alheia para organizar sua própria atividade produtiva, ainda que, frequentemente, essa independência seja apenas aparente.

Quando se aborda o trabalho intermediado por plataformas digitais sob o viés da relação com os meios de produção, observa-se a tendência de se enquadrar todos os trabalhadores como se fossem autônomos, o que nem sempre espelha a realidade. De fato, tem-se que a adoção de práticas referentes à gestão por resultados, pagamento de acordo com a produtividade e dissociação da prestação de trabalho da existência de uma jornada fixa e predeterminada, com cumprimento de horário, não ensejam necessariamente maior liberdade e autodeterminação do trabalhador. Muitas

⁴⁵⁸ HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora UNICAMP, 2017, p. 223.

⁴⁵⁹ HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora UNICAMP, 2017, p. 223.

⁴⁶⁰ ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 69-70.

vezes, este modelo de gestão, cuja adoção é praticamente unânime nas plataformas digitais, acarreta intensificação da pressão no trabalho, motivada pelo medo de demissão e perdas financeiras, o que produz uma situação na qual a pressão gerencial do empregador é internalizada pelo empregado, que cobra e fiscaliza a si mesmo⁴⁶¹. Assim, o ritmo de trabalho “é ditado por uma compulsão gerada pelo próprio empregado, mais do que pela autoridade explícita do patrão”⁴⁶².

Na verdade, a crescente intermediação de trabalho através de plataformas digitais implica modificações na forma de organização das empresas, as quais passam a operar para além das fronteiras geográficas tradicionais, observando-se, ao mesmo tempo, a diminuição de seu crescimento vertical e complexidade da hierarquia⁴⁶³. Há, então, potencial gigantesco quanto à melhoria da produtividade das entidades empresariais em decorrência da adoção de novas tecnologias digitais. Todavia, essa aceleração somente atinge sua capacidade plena quando seguida de uma reorganização empresarial complementar, que compreendem a “reformulação do trabalho, o aumento na remuneração baseada em desempenho, o maior empoderamento dos trabalhadores e o achatamento da hierarquia”⁴⁶⁴. Ganha espaço, também, a terceirização de serviços.

Tal cenário implica diversas consequências para os trabalhadores dessa nova era digital, mormente em se considerando a ampla diversidade de modo de operação das plataformas digitais. Enquanto algumas delas operam de modo a valorizar e possibilitar o puro e simples altruísmo, ou o empreendedorismo, limitando-se a reunir prestadores de serviços e tomadores, em uma economia de dom, há aquelas que operam de modo empresarial, em uma economia de mercado. Nestas últimas, em geral, observa-se que o prestador de serviços atua sob direção empresarial, ainda que esta chefia esteja diluída no processo de organização algorítmica da plataforma. Necessário, portanto, que se faça uma análise detida a respeito do correto

⁴⁶¹ HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora UNICAMP, 2017, p. 227.

⁴⁶² HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora UNICAMP, 2017, p. 227.

⁴⁶³ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 114.

⁴⁶⁴ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 115.

enquadramento destes trabalhadores, a fim de que verdadeiros empregados não sejam excluídos da proteção jurídica a que fazem *jus*.

3.2.1 Trabalho Digital na Sociedade da Informação

A internet revolucionou os meios de comunicação entre as pessoas, tornando possível a existência de interação individual ou coletiva, de qualquer lugar do mundo, e de forma simultânea e instantânea entre os indivíduos. Em um contexto de quarta revolução industrial, é por meio da internet que ocorrem toda sorte de “encontros, pesquisas, notícias, compra e venda de produtos, fornecimento ou prestação de serviços e compartilhamento de bens ou ideias, inovando o sistema capitalista de exploração do trabalho humano”⁴⁶⁵. E é esse compartilhamento de informações através da rede mundial de computadores que fez com que a informação, em si mesma considerada, passe a ser concebida como matéria prima do processo produtivo, possuindo valor econômico. Para Manuel Castells, “pela primeira vez na história, a mente humana é uma força direta de produção, não apenas um elemento decisivo no processo produtivo”⁴⁶⁶.

Neste contexto, há quem defina o presente momento histórico como pertencente a uma sociedade da informação, a qual identifica um novo modelo social baseado na valorização do conhecimento e da informação no atual processo produtivo técnico e econômico⁴⁶⁷. É certo que a tecnologia facilita a criação, divulgação e a manipulação do conhecimento, que nunca foi tão acessível. Experimenta-se, assim, a eliminação de barreiras geográficas, a possibilidade de acesso a um mercado global e a difusão de conhecimento e informações em larga escala. Os benefícios trazidos pela tecnologia à sociedade são irrefutáveis e irreversíveis⁴⁶⁸. A internet, os *smartphones* e seus milhares de aplicativos e plataformas digitais são responsáveis pela simplificação de tarefas cotidianas e pelo aumento de produtividade, o que, evidentemente, é aproveitado pela economia de mercado como modelo de negócio, afetando a vida de milhares de trabalhadores.

⁴⁶⁵MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 49.

⁴⁶⁶CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002, p. 89.

⁴⁶⁷MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 52.

⁴⁶⁸SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 23.

O trabalho intermediado por plataformas digitais ganha cada vez mais relevo em um contexto em que a economia se encontra sob o domínio das novas tecnologias e do capital financeiro, de sorte que as empresas buscam cada vez mais garantir alta lucratividade, com o menor investimento possível. Todavia, isso ocorre, em boa medida, às custas dos trabalhadores, de quem se passa a exigir a minimização de custos e a maximização do tempo de labor, a fim de se obter maiores taxas de produtividade ao menor custo possível⁴⁶⁹. Há assim, maximização da flexibilização das relações de trabalho, seja através da terceirização de mão de obra, seja através da contratação de trabalhadores sem vínculo empregatício, seja através da divisão de tarefas mais complexas em microtarefas a serem desempenhadas por trabalhadores em rede de plataformas digitais.

De acordo com María Luz Rodríguez Fernández⁴⁷⁰, a análise do impacto da digitalização das relações de trabalho passa por três acepções, quais sejam, o caráter disruptivo do fenômeno, o determinismo tecnológico e o efeito de plataforma. Disrupção significa ruptura, interrupção, destruição de um sistema antigo e sua completa substituição por outro, de sorte que a atual digitalização do trabalho em nada se assemelha com as revoluções industriais anteriores, tratando-se de fenômeno inteiramente novo. Já o determinismo tecnológico se refere ao fato de que as novas tecnologias são um fato consumado, tendo se estabelecido no mercado de acordo com suas próprias regras, muitas vezes desvinculadas de normas trabalhistas e fiscais já existentes, as quais são tidas como inadequadas aos novos tempos.

Por fim, o chamado “efeito de plataforma” engloba todos os desafios que se apresentam ante a digitalização do trabalho em um contexto econômico baseado na intermediação de serviços por uma plataforma *on-line*. As alterações causadas nesta conjuntura de disrupção modificam o tecido social e as relações de trabalho nele contidas. O trabalhador passa a estar incluído em uma “nuvem humana”⁴⁷¹, em que os tomadores de serviços buscam suprir suas necessidades de trabalho de uma forma *just in time* (sob demanda). Perde espaço, assim, o chamado emprego tradicional, uma vez que o trabalho passa a ser solicitado apenas quando necessário, sem

⁴⁶⁹ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 29.

⁴⁷⁰FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Organización u acción sindical ante la revolución tecnológica. In: **Teoría & Derecho**. Revista de pensamiento jurídico, n. 23, p. 70-90, 2018.

⁴⁷¹SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 53.

garantias, como salário fixo ou estabilidades. Há, todavia, liberdade e incomparável mobilidade, porém os trabalhadores enfrentam aspectos nocivos, tais como instabilidade de horários, acesso reduzido ou mesmo ausência total de benefícios, como férias e descansos remunerados, ausência de interação com outros colegas e possíveis perdas de ganhos se comparado com o emprego tradicional⁴⁷².

Há quem denomine este fenômeno social de “uberização” do trabalho, tendo-se em vista que, de todas as tecnologias disruptivas que se popularizaram na quarta revolução industrial, é a Uber a plataforma que mais se destacou como símbolo dessa nova realidade da chamada economia colaborativa. Conforme já ressaltado anteriormente, a economia do compartilhamento é baseada em plataformas virtuais cujo objetivo é a promoção de contato direto entre clientes e prestadores de serviços, que são qualificados como trabalhadores independentes. Estas plataformas atuam de forma a desenvolver uma prestação de trabalho altamente flexível e desregulada, sem que haja administração por nenhum tipo de contrato, e sem a concessão de proteção social ao trabalhador, o que fazem aproveitando-se da ausência de normas ou regulamentos específicos para estes trabalhadores, que são enquadrados como autônomos, ainda que não o sejam⁴⁷³.

De fato, há quem diga que a economia compartilhada e o trabalho intermediado através de aplicativos promovem espécie de empoderamento do trabalhador, se aproximando do conceito de solidariedade social e atuando a fim de que haja melhor utilização de recursos por todos os envolvidos. Assim, promove-se através da plataforma de intermediação o encontro daqueles que precisam de determinado serviço com aqueles que podem prestá-lo, com o intuito de estimular e contribuir para o crescimento de ambas as partes envolvidas numa espécie de ajuda mútua, que não se limita ao mero foco econômico e na retribuição financeira pela intermediação realizada⁴⁷⁴. Neste aspecto, identifica-se outra característica do trabalho digital, que é justamente a irrupção de novas tecnologias tanto no ambiente de trabalho, quanto

⁴⁷²ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 82.

⁴⁷³ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 82-83.

⁴⁷⁴MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. *In*: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Paes (Orgs.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo, LTr, 2017, p. 222.

na vida pessoal dos prestadores de serviços, de sorte que é cada vez mais difícil determinar uma fronteira entre a vida privada e a vida profissional⁴⁷⁵.

É certo que as plataformas de intermediação de trabalho podem reduzir o custo dos chamados períodos improdutivos, assim como que o trabalho na modalidade digital oferece novas possibilidades aos indivíduos, visto que estes passam a deter alguma liberdade para decidir quando e como irão trabalhar, podendo também selecionar as tarefas que desejam cumprir. Em decorrência dessa flexibilidade, observa-se que a prestação de trabalho por meio de plataformas de intermediação acaba sendo compatível com outros empregos tido por tradicionais, funcionando então como fonte de renda extra, podendo também ser compatibilizada com outras atividades pessoais, como afazeres domésticos, estudos, cuidado com filhos ou idosos, dentre outras⁴⁷⁶. Sobre esta característica do trabalho digital, Tom Slee⁴⁷⁷ alerta que

Enquanto o CEO da companhia se refere de maneira benevolente a suas comunidades de usuários, a realidade tem uma face mais sombria, definida pelo controle centralizado. Os mercados da Economia do Compartilhamento estão criando novas e nunca antes nomeadas formas de consumo. A ideia de uma “graninha extra” retoma os mesmos argumentos de quarenta anos atrás a respeito do trabalho feminino, que não era visto como um “trabalho de verdade”, que demanda um salário mínimo, e portanto não tinha que ser tratado da mesma forma – ou valer o mesmo – que os trabalhos masculinos. Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre suas próprias vidas, muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa.

Não há dúvidas de que o trabalho intermediado por plataformas digitais também deixa exposta a grande fragilidade dos trabalhadores que prestam serviços dentro deste modelo. Além da ausência de garantias sociais e trabalhistas, observa-se que há maciça assimetria de informações relevantes a respeito das condições de prestação dos trabalhos, além de ampla concorrência global, insegurança contratual, ausência de limite mínimo de remuneração, falta de controle sobre a existência de

⁴⁷⁵ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 83.

⁴⁷⁶ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 70.

⁴⁷⁷SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 35-36.

exploração de trabalho infantil, e a inexistência de sindicalização e organização sindical⁴⁷⁸. Neste sentido, cabe apontar que

As plataformas digitais podem gerar novas oportunidades do ponto de vista da criação de emprego, da adoção de regimes de trabalho flexíveis, da ampliação das fontes de rendimento de trabalhadores e famílias e do alargamento do acesso ao emprego, nomeadamente em grupos com maiores dificuldades a este nível. Por outro lado, porém, elas comportam múltiplos riscos, nomeadamente no que diz respeito ao tipo de vínculo laboral e à garantia de um rendimento adequado, com implicações na instabilidade do emprego e das perspectivas de vida, bem como desigualdades no acesso a proteção social ou outros direitos como a formação profissional ou a segurança e saúde ocupacional⁴⁷⁹.

Diante desta realidade posta, tem-se por certo que o trabalho digital está cada vez mais presente e difundido em meio à sociedade. A intermediação de trabalho através das tecnologias disruptivas da quarta revolução industrial é um dos resultados de uma ruptura dos modelos econômicos de hiperconsumismo característicos do século XX para a construção de um modelo econômico “colaborativo” ou “compartilhado”⁴⁸⁰. Inobstante os trabalhadores que se ativam através de plataformas digitais nem sempre possam ser enquadrados como empregados celetistas clássicos, conforme critérios dos artigos 2º e 3º da CLT, tampouco se caracterizam, muitas vezes, como trabalhadores autônomos autossuficientes, ocupando, assim, um limbo social e legislativo. Isso porque cada plataforma digital opera de acordo com características próprias, segundo seus próprios regramentos e de acordo com seu próprio algoritmo. Há, em decorrência, as plataformas que operam em um espectro mais próximo à economia de dom, em que há verdadeiro compartilhamento, e há aquelas que atuam em uma economia de mercado, com grande ingerência na “intermediação” que deveriam operar.

Necessário, portanto, que se garantam a estes trabalhadores, especialmente aos que atuam em uma economia de mercado mascarada, condições de trabalho minimamente adequadas, assim como direitos básicos de seguridade social, como forma de valorização do trabalho humano. Ainda, tem-se que a medida dessas condições mínimas de proteção legal aos trabalhadores intermediados pelas plataformas digitais deverá observar o grau de vulnerabilidade a que estão

⁴⁷⁸ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 61.

⁴⁷⁹MOREIRA, Teresa Coelho et. al. (coord.). **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021:** trabalho, solidariedade e segurança social. Lisboa: GEP, 2022, p. 66-67.

⁴⁸⁰CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002, p. 50.

submetidos, como forma de garantir dignidade e valorização do direito fundamental ao trabalho, evitando-se a exploração desmedida desses indivíduos por plataformas que atuam de forma empresarial, e não colaborativa.

Deste modo, considerando-se que o presente trabalho tem por objetivo realizar uma análise a respeito da prestação de trabalho sob demanda, intermediado por plataformas digitais, é relevante se verifique a forma de funcionamento e o modelo de negócio destas. Isto porque cada plataforma digital opera de maneira própria e diferenciada, sendo algumas típicas manifestações da economia compartilhada, e outras verdadeiras empresas que encontram na rede e na internet uma forma de ampliar seus negócios, alterando a realidade de trabalho de incontáveis trabalhadores indevidamente posicionados às margens da proteção trabalhista.

3.2.2 As Plataformas Digitais

As plataformas digitais são o cerne da economia compartilhada, tanto daquela que mais se aproxima da economia de dom, quanto da que se espelha na economia de mercado. Através do progresso digital foi possível às atividades econômicas expandirem suas fronteiras geográficas, em um franco crescimento horizontal, ao mesmo tempo em que mudanças organizacionais lhes proporcionaram a redução de seu crescimento vertical, com a simplificação de sua hierarquia. Todavia, verifica-se que os ganhos de produtividade das empresas que atuam por meio de tecnologias digitais somente são significativos quando atrelados a mudanças hierárquicas relacionadas à prestação de serviços. O trabalho é então reduzido a atividades essenciais, terceirizado sempre que possível e continuamente vinculado à produtividade de cada um⁴⁸¹, alijando-se os trabalhadores sob demanda das proteções sociais e trabalhistas mediante seu enquadramento, nem sempre correto, como prestadores autônomos.

Neste cenário, passa-se à noção de inovação aberta, por meio da qual uma plataforma digital transforma sua relação com fornecedores, compradores e trabalhadores, alterando todo seu processo de produção através de práticas como a microfragmentação de tarefas e a contratação sob demanda. Na prática, observa-se

⁴⁸¹SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 115.

que as plataformas atuam através de paradigmas com base na multidão, o que permite que as empresas utilizem recursos e habilidades fora de suas fronteiras, seja revelando seus recursos para a comunidade, seja buscando novos recursos na própria comunidade⁴⁸². Tal conceito de gestão se baseia no fato de que a ausência de fronteiras entre a empresa e o mercado permite a utilização de ideias internas e externas para execução de suas atividades econômicas, o que aumenta a potencialidade da inovação pela difusão de conhecimento.

A empresa-plataforma é então identificada como aquela que se intitula pertencente à economia do compartilhamento, ainda que atue em uma economia de mercado. Trata-se, muitas vezes de uma grande empresa transnacional sem ramo específico, ou simplesmente definida como uma empresa de tecnologia, e que realiza a intermediação entre fabricantes, prestadores de serviços, compradores e consumidores dos mais variados tipos. Ainda que não possuam instalações físicas, maquinários, mercadorias ou mesmo empregados, estas organizações costumam monopolizar o mercado em que atuam, dificultando a concorrência e apresentando lucros exponenciais⁴⁸³.

Em sendo assim, pode-se dizer que “a plataforma é uma empresa que viabiliza interações que criam valor entre produtores e consumidores externos”⁴⁸⁴, bem como que “oferece uma infraestrutura para tais interações e estabelece condições de funcionamento para elas”⁴⁸⁵. Estas se baseiam no sucesso repetido das interações entre os participantes, atingindo-se o efeito de rede. E, para incentivar a repetição das interações, as plataformas adotam estratégias que envolvem desde a redução de custos de transação, minimização de falhas operacionais e maximização de sua liquidez, até a utilização de sistemas de confiança para garantir a qualidade dos serviços e aumentar a fiúza entre os participantes⁴⁸⁶.

⁴⁸²SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018, p. 117.

⁴⁸³MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 79.

⁴⁸⁴PARKER, Geoffrey G; ALSTYNE, Marshall W. Van; CHOUDARY; Sangeet Paul. **Plataforma a Revolução da Estratégia**. São Paulo: HSM do Brasil, 2016, p. 13.

⁴⁸⁵PARKER, Geoffrey G; ALSTYNE, Marshall W. Van; CHOUDARY; Sangeet Paul. **Plataforma a Revolução da Estratégia**. São Paulo: HSM do Brasil, 2016, p. 13.

⁴⁸⁶CHOUDARY, Sangeet Paul. **The Architecture of Digital Labour Platforms**: policy recommendations on platform design for worker well-being. Genebra: Internacional Labour Office, 2018, p. 5.

Para atrair novos usuários, manter seus participantes antigos e garantir que as interações intermediadas sejam bem-sucedidas, as plataformas adotam técnicas de gestão mais enxutas, como a metodologia de *startup* e o gerenciamento por métricas. Este modelo de gerenciamento, todavia, pode tanto empoderar os trabalhadores, quanto explorá-los⁴⁸⁷, na medida em que a técnica se baseia na utilização de dados coletados do comportamento dos participantes, os quais, na maioria das vezes, não são visíveis ou acessíveis “para as outras duas partes do contrato, uma vez que a plataforma é quem detém e faz o tratamento dos dados, traçando estratégias para atrair e reter os participantes”⁴⁸⁸.

Como exemplo desta estratégia pode ser citado o fato de a plataforma Uber (que efetua a intermediação entre passageiros e motoristas) apontar em sua página inicial a existência de mais carros nas intermediações do local de embarque do que os efetivamente existentes, a fim de que o consumidor acredite que há diversos veículos de prontidão para lhe atender. Ademais, sabe-se que a plataforma fixa valores diferentes para consumidores situados em uma mesma localidade, o fazendo com base na satisfação do cliente com a plataforma, ou simplesmente ante ao fato de que a bateria do celular do passageiro está próxima ao fim, o que indica que este tem propensão a aceitar uma corrida mais cara⁴⁸⁹.

No que tange à prestação de serviços através dessas plataformas digitais, observa-se que o trabalho tem se distanciado cada vez mais do controle mediante unidade de tempo e prestação em um local bem definido e predeterminado, prevalecendo a remuneração por produção. As tarefas são fragmentadas em microtarefas e então repassadas para uma multidão de trabalhadores cadastrados nas plataformas, e que podem desempenhá-las conforme sua conveniência e necessidade. Busca-se, assim, “a maximização da eficiência com a remuneração do produto pronto e acabado, dentro do prazo e feito de forma *just in time*, e a separação

⁴⁸⁷CHOUDARY, Sangeet Paul. **The Architecture of Digital Labour Platforms**: policy recommendations on platform design for worker well-being. Genebra: Internacional Labour Office, 2018.

⁴⁸⁸MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 80.

⁴⁸⁹CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. The taking economy: uber, information, and power. In: **Columbia Law Review**, v. 117, n. 6, 2017.

de grandes projetos em pequenas tarefas a serem administradas por profissionais especializados⁴⁹⁰.

O processo de avaliação dos trabalhadores é realizado com base na classificação dos clientes, adotando-se um controle automático e que irá compor a reputação digital do trabalhador. Há uma gestão organizacional automatizada, realizada pelo algoritmo e por códigos de computador da plataforma, os quais distribuem e supervisionam a realização das tarefas, aceleram o cumprimento do trabalho mediante concessão de incentivos, e monitoram a qualidade do trabalho e a capacidade dos trabalhadores em executá-lo⁴⁹¹.

De acordo com André Gonçalves Zipperer⁴⁹², um dos efeitos da intermediação de trabalho por plataformas digitais é a redução entre o que é considerado trabalho e o que não é trabalho. Ademais, observa o autor que

[...] a carreira consistirá em um portfólio de tarefas bem cumpridas e bem avaliadas ao invés de um rol de vínculos empregatícios dispostos em uma linha do tempo. Competências específicas se tornarão rapidamente obsoletas. O que realmente vai contar são disposições individuais e particularmente a aptidão em fornecer liderança, comunicação e novas soluções inovadoras.

Há, portanto, uma modificação completa do paradigma do trabalho. Essa alteração promovida pelas plataformas digitais ocorre ainda que os mecanismos operacionais específicos de cada uma delas variem de acordo com o segmento de negócio que exploram, não havendo uma forma padrão de funcionamento, a despeito de algumas características serem usuais a todas elas. Em acréscimo, verifica-se que a criatividade e a inovação fazem com que surjam novos modelos de negócios e novos formatos de plataformas, o que dificulta a padronização e classificação destas empresas intermediadoras. Como resultado, tem-se que a legislação e os estudiosos do Direito do Trabalho encontram dificuldades para inteiramente compreender e se adaptar ao fenômeno, de sorte que seja possível conferir proteção aos trabalhadores neste cenário de extrema flexibilidade das empresas.

⁴⁹⁰ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 91.

⁴⁹¹CHERRY, Miriam A. Beyond misclassification: the digital transformation of work. In: **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, n. 2-2016, p. 21.

⁴⁹²ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 87.

Por esta razão, necessário compreender a estrutura geral que permeia as plataformas digitais, a fim de que seja possível identificar os principais modelos de atuação e, conseqüentemente, de organização do trabalho e seus reflexos sociais.

3.2.3 As Principais Plataformas Digitais de Trabalho

As mudanças causadas pelas tecnologias disruptivas e o amplo acesso à internet faz com que qualquer tipo de necessidade ou talento possa ser encontrado por meio de uma plataforma digital⁴⁹³. Todavia, nem todas as plataformas digitais atuam intermediando serviços. Há aquelas que possibilitam o acesso a bens, propriedade ou capital, não se tratando de plataformas de trabalho.

De acordo com Florian Alexander Schimidt⁴⁹⁴, as plataformas digitais podem ser divididas em seis seguimentos distintos, quais sejam, bens; serviços; dinheiro; comunicação; entretenimento; e informação. São, contudo, as plataformas de serviços que ganham destaque no presente estudo. Estas podem ser subdivididas em duas subcategorias principais. A primeira delas abrange as plataformas que operam por meio de serviços baseados na nuvem (cloud-work), como a Amazon Mechanical Turk (AMT) e Upwork, em que todas as etapas da prestação de serviços ocorrem em um ambiente virtual. A segunda subcategoria engloba as plataformas de serviços baseadas na localização (gig-work), como a Uber e iFood⁴⁹⁵. Nestas, há necessidade de o serviço ser prestado em determinado horário e local, ainda que a intermediação ocorra em um ambiente virtual.

Tendo-se em conta que a heterogeneidade das plataformas digitais de serviços pode resultar em situações amplamente diversas e com implicações distintas para os trabalhadores, se faz necessário apresentar – ainda que de forma breve – algumas das principais plataformas que operam através da intermediação de serviços. Isso porque a amplitude da adoção deste modelo de negócios demonstra o alargamento do fenômeno para além dos serviços de transporte de passageiros e entrega de alimentos, atingindo toda sorte de serviços e trabalhadores.

⁴⁹³MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 82.

⁴⁹⁴SCHIMIDT, Florian Alexander. **Digital Labour Markets in the Platform Economy**: mapping the political challenges of crowd work and gig work. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 6.

⁴⁹⁵SCHIMIDT, Florian Alexander. **Digital Labour Markets in the Platform Economy**: mapping the political challenges of crowd work and gig work. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 6.

Em sendo assim, passa-se à análise das principais plataformas de mobilidade urbana e entrega, de intermediação de microtarefas on-line, e de serviços. Objetiva-se demonstrar a radical diferença na forma de organização e de operação de cada uma delas, embora todas integrem a chamada economia do compartilhamento. Procurou-se trazer, desta forma, exemplos de plataformas que operam em atividades similares, cada qual, porém, com enfoques e características distintas, algumas integrando uma economia de compartilhamento que se aproxima da economia de dom, e outras que possuem claro modelo de organização empresarial, atuando em uma economia de mercado. Após verificação do modelo de funcionamento de tais plataformas, ainda que de maneira exemplificativa, será possível passar-se à análise dos impactos de tais modelos econômicos nas relações de trabalho, o que será objeto de estudo no capítulo subsequente.

3.2.3.1 Plataformas de mobilidade urbana e entrega

Sem dúvidas, as plataformas de mobilidade urbana, transporte de passageiros e de entregas são as que mais ganharam destaque na economia do compartilhamento, em especial ante a grande popularização da empresa Uber. Todavia, verifica-se que há uma grande diferença de método operacional entre essas plataformas, o que impede que todas sejam classificadas e juridicamente tratadas de forma similar, notadamente em relação aos trabalhadores a elas vinculados.

3.2.3.1.1 Uber

A Uber é uma plataforma de intermediação de serviços de transporte de passageiros que atua no Brasil desde 2014. Conforme informações disponibilizadas em seu site⁴⁹⁶, a plataforma oferece a seus usuários uma forma de mobilidade sustentável através do compartilhamento de viagens, assim como a entrega de pedidos de forma ágil e econômica. Trata-se da mais expressiva plataforma de transporte e uma das primeiras a atuar no setor, atendendo cerca de 130 cidades brasileiras e mais de 10 mil cidades em todo o mundo.

⁴⁹⁶ Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/>>. Acesso em 24 fev. 2022.

Segundo os termos de uso da Uber, os motoristas cadastrados na plataforma são considerados “parceiros”, podendo atuar no horário e na localidade em que desejarem, iniciando e parando de dirigir quando quiserem, “sem escritório ou chefe”. Há uma série de exigências quanto ao carro a ser dirigido, o que varia de acordo com a categoria de viagens oferecidas. Para se cadastrar, o motorista deverá enviar uma cópia de sua CNH e aguardar a realização de uma verificação de segurança para confirmar sua elegibilidade para atuar na plataforma, o que inclui uma análise de antecedentes criminais. Caso seja aprovado, o motorista deve encaminhar a documentação de seu veículo, ou, caso não o possua, poderá alugar um com desconto nas locadoras parceiras.

Os ganhos são fixados de acordo com os termos da Uber e o motorista poderá acompanhá-los em tempo real através do aplicativo, conferindo informações sobre uma viagem específica, além de comparar os ganhos por semana. Há fixação de um preço padrão da viagem, que é acrescido de valores conforme o tempo e a distância percorrida. Caso o passageiro cancele a viagem mais de 2 minutos após esta ter sido aceita pelo motorista, este receberá o valor equivalente à taxa de cancelamento, ou o valor correspondente ao tempo de viagem e distância real já percorrida até o ponto de embarque, o que for maior. Há o pagamento, ainda, de taxa de espera, caso o passageiro demore para embarcar. Ademais, é possível que o motorista acesse um mapa de concentração de demanda, a fim de verificar quais localidades e horários apresentam maiores solicitações de viagens, recebendo então um preço dinâmico por seus serviços. Dos valores a serem recebidos pelo motorista parceiro, a Uber desconta uma taxa de serviço destinada a financiar o desenvolvimento do aplicativo e oferecer suporte ao cliente. Os valores são então depositados semanalmente na conta do motorista, ou podem ser recebidos diariamente, de forma antecipada.

Ainda de acordo com informações prestadas em seu site, os valores a serem recebidos pelos motoristas da Uber irão depender do número de viagens realizadas, da hora em que estas ocorrem e da participação do condutor em promoções semanais. Estas promoções se baseiam na identificação pelo aplicativo de lugares onde é prevista uma grande demanda de viagens, pelo que o motorista pode se planejar para atuar em tais localidades e potencializar seus ganhos. Todavia, nem todas as promoções ficam disponíveis a todos os motoristas, sendo selecionados quais deles irão ser qualificados para cada promoção, que pode ser cancelada ou

alterada a qualquer momento. Além disso, durante as promoções, o motorista ganha mais ao completar um número predeterminado de viagens, em um período predefinido. Por fim, cumpre ressaltar que a Uber tampouco garante o recebimento de qualquer ganho pelo motorista parceiro, sendo que a estrutura destes varia conforme a cidade de atuação.

Após a realização da viagem, os motoristas e passageiros se avaliam mutuamente através de um sistema de classificação 5 estrelas. A nota do motorista é composta pela média das últimas 500 avaliações efetuadas pelos usuários, que também podem deixar comentários e pagar gorjetas, se assim desejarem. A Uber oferece dicas para a realização de uma “viagem 5 estrelas”: manter o veículo limpo e em boas condições; utilizar o trajeto preferencial para o destino, o qual pode ser diferente daquele indicado no GPS de navegação; manter uma conversa educada, agradável e respeitosa com o passageiro; prestar um ótimo atendimento, abrindo a porta do carro para o passageiro e o ajudando com as bagagens, por exemplo; e respeitar as leis de trânsito e limites de velocidade. Caso o motorista não consiga manter sua nota de avaliação acima do mínimo exigido pela Uber, poderá ser descredenciado do aplicativo.

A fim de garantir a segurança dos motoristas e passageiros, a Uber disponibiliza um seguro que garante cobertura para despesas médicas hospitalares e odontológicas em caso de acidente (até R\$15.000,00), cobertura de invalidez permanente total ou parcial por acidente (até R\$100.000,00) e cobertura por morte acidental (até R\$100.000,00). E, em razão da pandemia de Covid-19, a Uber passou a exigir o uso de máscaras ou proteção facial dos motoristas e passageiros, conforme orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS). No que tange ao fornecimento de equipamentos de saúde e segurança, como máscaras, desinfetantes e luvas para entregas, o site da plataforma informa apenas que a empresa está trabalhando para disponibilizar tais itens aos motoristas e entregadores parceiros.

3.2.3.1.2 BlaBlaCar

A BlaBlaCar se destina a realizar a intermediação de caronas remuneradas entre passageiros e motoristas com lugares sobrando em seus veículos, assim como efetuar a venda de assentos nos ônibus que utilizam a plataforma. Esta atua no Brasil

desde 2015 e conta com mais de 5 milhões de usuários. Conforme termos e condições de uso, disponíveis em seu site⁴⁹⁷, o motorista pode publicar os lugares vazios em seu carro, informando a data, a hora e o itinerário da viagem, assim como o valor a ser cobrado do passageiro. Já o passageiro pode buscar uma carona conforme ponto de partida e data da viagem, selecionando o motorista que melhor lhe convier. É possível enviar uma mensagem ao condutor antes de confirmar a viagem, e, após a confirmação, a plataforma disponibiliza ao passageiro o telefone celular do motorista, para que possam combinar os detalhes da viagem.

A plataforma declara que não possui finalidade comercial, bem como que não detém, explora, fornece ou gere os veículos objetos de anúncios, e que também não oferece nenhuma viagem, não sendo parte em qualquer acordo celebrado entre os usuários dos serviços. Há sugestão quanto ao valor a ser cobrado em cada itinerário, e, se o motorista publicar anúncio aceitando receber valor inferior, este aparecerá em verde; caso o valor seja superior ao sugerido, este aparecerá em laranja. Conforme termos e condições, é proibido lucrar com a atividade de caronas, de sorte que é estabelecido um limite máximo pela plataforma para fixação do valor da viagem. O pagamento é feito pelo passageiro em dinheiro ao condutor, no máximo até o momento do desembarque.

Os membros da plataforma são classificados em cinco níveis de experiência, a depender do número de avaliações positivas e considerando o tempo em que são membros da plataforma. Estes podem ser considerados principiantes; intermediários (mais de 60% de avaliações positivas e ser membro há 1 mês); avançado (mais de 70% de avaliações positivas e ser membro há 3 meses); expert (mais de 80% de avaliações positivas e ser membro há 6 meses); e embaixador (mais de 90% de avaliações positivas e ser membro há 1 ano). Existe uma funcionalidade com a opção de organizar viagens apenas entre mulheres (“só para elas”).

Ademais, é exigido do motorista que tenha um seguro de responsabilidade civil válido no momento da viagem de carona, certificando-se que os passageiros são considerados como terceiros e estão abrangidos pela cobertura securitária. Este também deve ser portador de uma carta de habilitação válida. A BlaBlaCar não oferece nenhuma proteção em caso de acidente, que fica a cargo do seguro exigido

⁴⁹⁷ Disponível em: <<https://www.blablacar.com.br/>>. Acesso em 26 fev. 2022.

e providenciado pelo motorista. A plataforma pode suspender o acesso ou cancelar a inscrição dos membros que tenham recebido pelo menos três avaliações, cuja média seja igual ou inferior a 3 ou então nas hipóteses em que a média das avaliações relativas às habilidades de direção seja inferior a 2.5. Também é passível de exclusão o membro que tenha publicado pelo menos 3 viagens e possua uma taxa de cancelamento maior que 40%.

3.2.3.1.3 iFood

O iFood surgiu em 2011 e é, atualmente, a maior plataforma de entrega de comida da América Latina, atuando no Brasil, México, Colômbia e Argentina. Conforme termos e condições de uso, disponíveis em seu site⁴⁹⁸, os entregadores cadastrados são considerados profissionais independentes, não sendo exigida exclusividade. A plataforma se define como sendo uma empresa de tecnologia, a qual realiza apenas a intermediação entre estabelecimentos comerciais parceiros, como bares, restaurantes e supermercados, e os clientes, não se tratando de uma empresa de transporte ou de operação logística.

Sobre a relação dos profissionais com a plataforma, esta esclarece que não há vínculo empregatício, tratando-se de uma relação civil e comercial, sem hierarquia, dependência ou subordinação trabalhista. Os entregadores são responsáveis por seus custos operacionais e demais despesas necessárias para manutenção de suas atividades. As entregas são intermediadas pela plataforma e podem ser realizadas através da utilização de motos, bicicletas, patinetes, a pé, dentre outros meios. Para se cadastrarem na plataforma, os entregadores deverão enviar documentos pessoais, selecionar uma forma de realização das entregas e indicar uma conta bancária para recebimento de valores. Na sequência, a plataforma avalia as informações prestadas, podendo recusar o cadastro de entregadores por razões de segurança, ou por já haver saturação de determinada região de entrega.

Ao se cadastrarem na plataforma, os entregadores concordam que são responsáveis por qualquer dano aos produtos enviados pelos estabelecimentos parceiros aos clientes, respondendo, também, por qualquer dano ou prejuízo decorrente da utilização indevida do aplicativo. Ademais, o entregador se compromete

⁴⁹⁸ Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/>>. Acesso em 25 fev. 2022.

a respeitar as leis de trânsito, devendo providenciar todos os equipamentos necessários para realização de entrega, tais como capacete, luva, jaqueta, mochila ou baú. Eventuais multas de trânsito também deverão ser arcadas pelo entregador.

Os valores a serem recebidos são calculados de acordo com o algoritmo do iFood e consideram o ponto de coleta, o ponto de entrega, a distância percorrida, o tempo de deslocamento, as condições do trânsito, a forma de realização da entrega (motocicleta, bicicleta etc.), a região, e a oferta e demanda. Sempre que surgir uma nova rota, a plataforma aciona o entregador, que fica sabendo o valor que lhe será pago naquele momento, podendo este aceitar, recusar ou ignorar a demanda. Após a realização da entrega, o entregador é avaliado pelo estabelecimento parceiro e pelo cliente.

Os entregadores podem ser inativados temporariamente ou desativados da plataforma, sem notificação prévia, quando houver mau uso, uso indevido ou abusivo do aplicativo; quando for descumprido o código de conduta; ou quando causarem danos e/ou prejuízos a terceiros ou ao próprio iFood. As maiores incidências de restrição temporária do entregador se dão em razão de este estar com a bateria de seu celular abaixo de 15%, ou com data e hora erradas; estar utilizando dispositivo não registrado, ou com GPS ou internet desativados, por exemplo. Também é possível haver restrição temporária do entregador quando este tiver a entrega cancelada por não chegar ao estabelecimento parceiro, caso isso ocorra por duas vezes consecutivas em um período de 30 minutos, ou quando houver excesso de rotas rejeitadas em 15 minutos.

Já na inativação temporária, o cadastro do entregador fica suspenso por um período de 48 horas. Esta ocorre quando houver uso de contas de outras pessoas, aluguel ou empréstimo da conta, cobrança feita em maquininha de cartão não credenciada pela plataforma, pedidos não entregues, realização de rotas suspeitas, e solicitação indevida de taxa de espera. As principais causas de desativação com aviso prévio, de 3 dias, estão relacionadas com ausência de entrega do pedido, solicitação indevida de taxas, cobrança inadequada etc. Por fim, o entregador pode ser desativado definitivamente, sem aviso prévio, em caso de agressão ou assédio, cobrança de valor indevido, criação de contas falsas, empréstimo de conta pessoal recorrente, pedidos não entregues, dentre outros. A plataforma garante aos entregadores, contudo, a oportunidade de contestação das penalidades impostas.

Em que pese o entregador seja livre para atuar nos dias e horários que melhor lhe aprouverem, a plataforma oferece um serviço de planejamento, por meio do qual essa verifica a previsão média da quantidade de pedidos de uma região e libera referidos dias e horários para agendamento de entregas. Esta funcionalidade somente está disponível em algumas cidades, pois está em processo de expansão. Os entregadores com mais de 90% de taxa de finalização de entregas e uma boa média de comparecimento nos agendamentos tem prioridade na escolha, recebendo bônus de 1 dia extra e opção de programação das entregas antes dos demais entregadores.

3.2.3.2 Plataformas de serviços

A indústria de serviços certamente é um dos setores mais propícios à concentração de trabalhadores em plataformas digitais. Isto porque, na maioria das vezes, trata-se de atividade que mais se identifica com o trabalho sob demanda, podendo ser realizado de forma totalmente *on-line*, sem que haja deslocamento do trabalhador. Nesta categoria, estão abrangidos desde a prestação de serviços criativos, cuja elaboração demanda talento e inspiração, como a realização de serviços de escrita, criação de logotipos, dublagem, traduções, programação, dentre outros, até a prestação de serviços educacionais e serviços gerais.

As plataformas de serviços também podem intermediar a realização das chamadas microtarefas *on-line*. Estas atuam como um mercado de pequenas atividades microfragmentadas, conectando requerentes, que necessitam de inteligência humana para realização de atividades pequenas, repetitivas e que ainda não podem ser bem desenvolvidas por computadores, e trabalhadores dispostos a realizá-las, os quais podem atuar de qualquer lugar do mundo.

3.2.3.2.1. Amazon mechanical turk – MTurk

A plataforma da Amazon Mechanical Turk (MTurk) é um dos maiores mercados de microtarefas do mundo. Conforme informações contidas em seu site⁴⁹⁹, trata-se de mercado aberto de pequenas tarefas *on-line*, as quais são oferecidas à multidão de trabalhadores cadastrados na plataforma, e que podem ser realizadas virtualmente,

⁴⁹⁹ Disponível em: <<https://www.mturk.com/>>. Acesso em 26 fev. 2022.

de qualquer lugar do mundo. Esta possibilita que empresas e outros requerentes solicitem dos trabalhadores cadastrados a realização dos mais variados tipos de tarefas, desde as mais simples, como verificação de dados e pesquisas, até as mais complexas ou subjetivas, como a moderação de conteúdo. Por meio da plataforma, é possível ao requerente acessar habilidades, inteligência e percepções coletivas através de uma força de trabalho global, o que possibilita acelerar e melhorar o progresso dos negócios, aumentar a coleta e análise de dados e possibilitar o desenvolvimento do aprendizado da máquina.

Isso porque a plataforma atua em áreas em que é necessário o uso de inteligência humana para realização de tarefas que ainda não podem ser desempenhadas por computadores. Assim, a realização destas atividades pelos trabalhadores de multidão, ao mesmo tempo em que supre a demanda de serviços dos requerentes, fornece dados para o desenvolvimento de uma inteligência artificial que poderá, futuramente, desempenhar estas atividades de forma automatizada. Tradicionalmente, para realização destas tarefas, as empresas requerentes dependiam da contratação de diversos empregados, o que era dispendioso e consumia muito tempo de trabalho. Porém, através da plataforma da MTurk, estas tarefas são divididas em pequenas microtarefas e repassadas à multidão de trabalhadores, de sorte que o tempo gasto em cada projeto, da mesma forma que sua complexidade, é drasticamente reduzido e facilitado.

A divisão de grandes projetos em pequenas tarefas microfragmentadas é uma estratégia da plataforma para otimizar a eficiência das empresas contratantes, pelo que tarefas simples e repetitivas podem ser terceirizadas à multidão de trabalhadores, que irão desempenhá-las de forma mais rápida, e permitindo aos demais empregados da requerente focar em atividades mais valiosas e essenciais. Ademais, por ser uma plataforma global, esta disponibiliza a realização de tarefas 24 horas por dia, em 7 dias por semana, aumentando a flexibilidade e reduzindo custos com a contratação de empregados.

Na MTurk, os requerentes podem solicitar as tarefas que necessitam sejam cumpridas, oferecendo um preço pela realização dos serviços. Já os trabalhadores podem escolher quais dessas tarefas desejam cumprir, aceitando a solicitação dos requerentes, conforme seus interesses próprios. Neste cenário, é possibilitado aos requerentes a submissão virtual de qualquer tipo de tarefa que possa ser realizada

através de um computador conectado à internet. As tarefas são chamadas de HITs (*human intelligent tasks*⁵⁰⁰), e cada uma delas indica o tempo máximo para conclusão e preço que o requerente está disposto a pagar pelo serviço feito, que deve ser no mínimo de US\$0,01, conforme os termos de uso da plataforma.

Os trabalhadores cadastrados na MTurk podem atuar em diversas modalidades de tarefas disponíveis na plataforma, sendo pagos pela realização de tarefas simples e podendo atuar em seu tempo livre. Estas incluem atividades como a identificação de objetos em uma foto ou vídeo, eliminação de duplicação de dados, transcrição de arquivos de áudio, pesquisa detalhada de dados, seleção da melhor fotografia para representar um produto, identificação e classificação de imagens obtidas por satélites, correção de dados, produção de conteúdo para sites, moderar conteúdos e responder a perguntas dos consumidores e realização de traduções, por exemplo. Há benefícios para os trabalhadores que já tenham completado um número específico de tarefas (100, 500 e 1.000 HITs), sendo possível aos solicitantes aceitar a realização das tarefas apenas por estes trabalhadores, que serão então mais bem remunerados. A MTurk retém cerca de 20% sobre o valor do trabalho publicado, podendo chegar a 40%, quando a tarefa tiver mais de dez passos ou atribuições.

É importante ressaltar que a MTurk se trata de uma plataforma americana, a qual, ainda que possa ser acessada por trabalhadores de todo o mundo, exige que estes sejam fluentes em inglês, assim como que tenham acesso à internet. Ademais, somente trabalhadores que estejam dentro dos Estados Unidos conseguem retirar seus ganhos em dinheiro, sendo que os demais, brasileiros, inclusive, recebem seus ganhos através de *gift-cards* (vale-presentes) que podem ser utilizados no site da Amazon americana. Para recebimento dos valores em espécie, porém, muitos dos trabalhadores brasileiros leiloam os *gift-cards* no eBay, recebendo então mais 6% de desconto para transferência do valor do eBay para sua conta do PayPal⁵⁰¹. Através da conta do PayPal, é possível acessar os valores e utilizá-los em diversos sites e estabelecimentos.

⁵⁰⁰ Tradução livre: “tarefas humanas inteligentes”.

⁵⁰¹MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 103.

3.2.3.2.1 Workana

A plataforma Workana atua através da intermediação entre requerentes que necessitam seja realizado um projeto, e trabalhadores *freelancers*, que atuam de forma remota. De acordo com informações disponibilizadas em seu site⁵⁰², os solicitantes podem descrever gratuitamente a tarefa que necessitam, indicando o tipo de profissional e o orçamento do projeto. Este será então disponibilizado aos *freelancers* cadastrados na plataforma, que poderão candidatar-se ao trabalho, se for de seu interesse. O solicitante poderá então analisar o portfólio dos candidatos e a qualificação de seus trabalhos anteriores, podendo também entrar em contato com o *freelancer* antes de decidir com quem deseja trabalhar. Após a contratação do *freelancer*, o solicitante deverá depositar a quantia combinada, que ficará sob guarda da plataforma, somente sendo liberada ao trabalhador após a conclusão e aprovação da tarefa.

Trata-se da maior plataforma de intermediação de trabalho *freelance* remoto da América Latina, possuindo cerca de 600 mil empreendedores e mais de 3 milhões de *freelancers* cadastrados. Por meio da plataforma, é possível contratar profissionais *freelancers* das mais diversas áreas, tais como TI e programação, marketing, publicidade, design gráfico, web design, vendas, redes sociais, atendimento ao cliente, copywriting, traduções e outros. O trabalhador pode se cadastrar de forma gratuita na plataforma, e, se for contratado para alguma tarefa, deverá pagar à Workana uma taxa correspondente a 4,5% do valor do serviço, a título de “custo de serviço”. Ademais, a plataforma retém uma comissão do trabalhador *freelancer*, que varia de acordo com a relação que este possui com o cliente. Ao iniciar o relacionamento com o cliente, o valor da comissão é de 20% sobre o serviço, e, quando o cliente já houver pagado mais de US\$300,00 ao *freelancer*, a comissão será reduzida para 10%. Se os valores recebidos de um mesmo cliente pelo profissional superarem US\$3.000,00, a comissão será de 5%. É possível acessar projetos por hora ou com preço fixo, por trabalho a ser finalizado, cujo valor é fixado pelo *freelancer*.

Existe a possibilidade de o *freelancer* cadastrar-se em um dos planos pagos da plataforma, por meio dos quais obtém benefícios que não estão disponíveis aos

⁵⁰² Disponível em: <<https://www.workana.com/>>. Acesso em 27 fev. 2022.

usuários gratuitos (Plano Free). São três planos pagos, quais sejam, o “plus”, que custa US\$4,90 por mês, o “professional”, que custa US\$16,90, e o “premium”, que custa US\$24,90. Os trabalhadores que se cadastrarem no plano premium possuem acesso a propostas diferenciadas, podendo executar diversos projetos ao mesmo tempo e certificar diversas competências, possuindo um selo de “freelancer premium” que aparece para os contratantes.

Os *freelancers* são avaliados em um sistema de 5 estrelas pelos requerentes. Também recebem uma pontuação da plataforma, a qual leva em consideração as avaliações recebidas e o alcance de conquistas fixadas pela Workana, tais como completar o perfil, realizar testes de certificação etc. Há, assim, o escalonamento dos *freelancers* em seis níveis, quais sejam, *iron, bronze, silver, gold, platinum e hero*. Trata-se de níveis dinâmicos, que levam em consideração fatores como os valores totais já recebidos pelo trabalhador, assim como os valores recentes, o número de clientes satisfeitos, a pontuação e a quantidade de violações à política da plataforma. O trabalhador pode tanto subir, quanto descer de nível, caso já não cumpra os requisitos no nível superior. Todavia, quanto mais alto é o nível do *freelancer*, maiores as oportunidades que recebe.

3.2.3.2.3 Dog Hero

Trata-se de plataforma que oferece serviços de hospedagem de cachorros em casas de família, além de creche (para passar o dia, sem pernoite), *pet sitter* (visitas de 60 minutos à casa do requerente) e passeios, além de veterinários em domicílio. Segundo informações contidas em seu site⁵⁰³, existem mais de 30.000 trabalhadores cadastrados na plataforma, os quais são chamados de “heróis”, e que atendem mais de 1 milhão de cachorros e gatos. Os valores dos serviços ofertados são estipulados pelos trabalhadores, havendo retenção de 25% da quantia pela plataforma a título de “taxa de serviço”. A plataforma oferece uma garantia veterinária de até R\$5.000,00 para emergências e acidentes durante a prestação dos serviços.

Os prestadores são avaliados em um sistema 5 estrelas, possuindo pontuações diferenciadas em três categorias: pontuação de reserva; pontuação de qualidade; e pontuação de retenção. A plataforma se reserva no direito de excluir o cadastro dos

⁵⁰³ Disponível em: <<https://www.doghero.com.br/>>. Acesso em 28 fev. 2022.

prestadores de serviços a qualquer momento, destacando que apenas 30% dos candidatos são aprovados para o trabalho, bem como que 98% dos trabalhadores cadastrados possuem avaliação de 5 estrelas.

3.2.4 Enquadramento das Principais Plataformas de Trabalho na Economia do Compartilhamento

É fato notório que a grande maioria das plataformas digitais se apresenta como integrante de uma verdadeira economia do compartilhamento, aduzindo promover a conexão e confiança entre pessoas desconhecidas com o objetivo de melhor utilizar bens ociosos e, muitas vezes, melhor aproveitar o chamado “tempo ocioso” desses indivíduos. Entretanto, basta um olhar mais atento para se observar que muitas destas plataformas se afastam da economia de dom e se aproximam de uma economia de mercado tradicional, em que pese estejam revestidas de uma roupagem colaborativa e que operem através de tecnologias disruptivas.

Sendo assim, após breve análise das principais plataformas digitais de intermediação de trabalho humano, acima exemplificadas, fica claro que, não obstante cada qual opere a seu próprio modo, há aquelas que se integram à economia do compartilhamento e aquelas que não possuem tais características tão evidentes, limitando-se a utilizar tecnologias disruptivas para seu funcionamento. Estas últimas, ainda que pretendam se valer do rótulo correspondente ao compartilhamento, são verdadeiras empresas que operam numa economia de mercado, cujas características são as mesmas de qualquer outro empreendimento.

Dentre as plataformas de mobilidade urbana apontadas no presente estudo, verifica-se que a BlaBlaCar se destaca das demais (Uber e iFood), na medida em que confere ampla liberdade ao motorista e ao passageiro para definirem os termos em que ocorrerá a viagem. De fato, nesta plataforma, a estipulação do preço, do itinerário e demais condições é efetuada diretamente entre as partes contratantes, sendo o pagamento realizado diretamente ao motorista. Ainda que a plataforma estipule critérios de adesão e preço máximo a ser cobrado por viagem, tem-se que esta se porta como real intermediária entre alguém que possui um espaço vazio em seu veículo e alguém que busca uma carona remunerada. Inclusive, a limitação de preço a ser cobrado existe justamente em razão de o serviço não possuir caráter lucrativo,

mas sim de aproveitamento de bens ociosos através da prestação de um serviço. Posto isto, pode-se afirmar que se está diante de uma plataforma que efetivamente se insere na economia de dom, em um modelo que se aproxima da verdadeira economia compartilhada.

Por outro lado, a Uber e o iFood, embora se apresentem como integrantes desta mesma economia do compartilhamento, possuem modelo de atuação que mais se aproxima da economia de mercado inerente a qualquer empreendimento tradicional. Observa-se que referidas plataformas possuem regras mais rígidas para adesão e atuação dos trabalhadores ali atuantes, sendo certo que é a própria plataforma que estabelece a forma, os requisitos e o valor a ser pago pela prestação de serviços. Assim, não há, propriamente, falar-se em mera intermediação, visto que não há entendimento direto entre as partes, mas sim espécie de terceirização por parte da plataforma, que – de uma maneira disruptiva e tecnológica – dirige a prestação dos serviços, imiscuindo-se em seu modo de realização e determinando valor que possui. Presentes, portanto, os mesmos critérios que caracterizam as empresas que atuam na já consolidada economia de mercado. As repercussões deste fato, assim como a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego serão analisadas no capítulo subsequente.

Em relação às plataformas de serviços exemplificadas no tópico antecedente (Amazon MTurk, Workana e Dog Hero), verifica-se que todas possuem características que as aproximam da economia de dom, atuando de forma a realmente intermediar prestadores de serviços aparentemente autônomos e pessoas que necessitam das mais diversas tarefas. Enquanto a Amazon MTurk e a Workana atuam de forma a conectar aqueles que precisam seja desempenhada uma tarefa e aqueles dispostos a realizá-la de forma totalmente virtual (*crowdsourcing on-line*), a plataforma Dog Hero realiza a intermediação de serviços de *pet sitter*⁵⁰⁴, que exigem o deslocamento e a presença física do prestador no tempo e local combinado (*crowdsourcing off-line*).

Em todas as hipóteses acima, é o prestador dos serviços quem define as condições de realização de seu trabalho, embora haja o estabelecimento de preços mínimos e outros requisitos pela plataforma, que pode descredenciar o trabalhador a qualquer momento. Ademais, verifica-se que o pagamento é efetuado através da

⁵⁰⁴ O serviço de “pet sitter” envolve o cuidado temporário para com animais de estimação, como cães e gatos.

plataforma, e não diretamente ao prestador, que também é submetido a um sistema de avaliação unilateral. Não obstante as dúvidas que este modelo de atuação através de tecnologias disruptivas podem ensejar quanto à existência, ou não, de vínculo de emprego – o que deve ser analisado caso a caso –, é certo que se está diante de empreendimentos que se acercam da economia compartilhada, de sorte que necessário prosseguir no estudo do trabalho da multidão produtora e suas repercussões.

4 O TRABALHO DA MULTIDÃO PRODUTORA ATRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Conforme ensinamentos de Sergio Bologna⁵⁰⁵, a economia do compartilhamento tem sua origem a partir da redução de recursos disponíveis e da ideia de cooperação e de ajuda mútua. Todavia, conforme previamente analisado nos itens anteriores, juntamente com essa iniciativa de cooperação e compartilhamento de bens, ganha espaço a criação de modelos de negócios em que o trabalhador disponibiliza seu tempo através de plataformas digitais, surgindo então uma nova modalidade de prestação de trabalho. Assim, ao lado das plataformas digitais que proporcionam o compartilhamento de bens e a prestação de auxílio entre estranhos, em uma economia de dom, há plataformas que se baseiam em uma economia de mercado, operando verdadeira intermediação de capital e trabalho humano.

Neste panorama, surgem visões conflitantes quanto ao futuro do trabalho, mormente em se considerando que as novas formas de prestação de trabalho intermediado por plataformas digitais têm como base as novas tecnologias disruptivas típicas da quarta revolução industrial. Isso porque, ao mesmo tempo em que há aqueles que acreditam que dentro de algumas décadas bilhões de pessoas estarão desempregadas, há os que confiam que as novas tecnologias também serão responsáveis por gerar novas formas de trabalho e de prosperidade para a humanidade⁵⁰⁶. Entretanto, ainda que se fie ao cenário em que as novas tecnologias ensejam novas formas de trabalho, vem à tona questionamentos a respeito das condições em que este trabalho é prestado, bem como sobre a “adequação da legislação trabalhista para regular as relações jurídicas aí engendradas”⁵⁰⁷.

Observa-se, inicialmente, que as relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais apresentam características singulares que as diferenciam das modalidades de trabalho tidas por tradicionais, nas quais o empregado se vincula diretamente a um empregador único, por meio de um contrato de duração indeterminada e atuando o trabalhador em um local específico, geralmente na sede do empregador. Nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, há

⁵⁰⁵ BOLOGNA, Sergio. Trabalho autonomo e capitalismo dele piattaforme. **Sinistrainrete**, 31 out. 2017.

⁵⁰⁶ HARARI, Yuval Noah. **21 Lições para o Século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 40-41.

⁵⁰⁷ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 119.

a presença de mais de uma organização empresarial, havendo intermediação e subcontratação de obreiros tidos por autônomos por meio de contratos pontuais e de curta duração, que podem ser executados em qualquer lugar. Trata-se, portanto, de “uma proposta inacabada de reestruturação empresarial que foi implementada nas últimas décadas em direção a uma organização mais enxuta”⁵⁰⁸.

Dentre as grandes modificações que se apresentam na forma de prestação e de organização do trabalho humano em meio à revolução tecnológica atualmente vivenciada, ganha relevo a modalidade de prestação de trabalho por meio de plataformas digitais, através das quais há subdivisão de um serviço tradicionalmente realizado por um único empregado a um grupo indefinido de prestadores de serviços (multidão), sob a forma de uma chamada aberta realizada através de redes digitais. Trata-se do chamado *crowdwork*, *crowdsourcing*, *trabalho de multidões* ou ainda, *multiterceirização*⁵⁰⁹, nomenclaturas estas que são usualmente utilizadas para denominar o fenômeno correspondente ao trabalho desempenhado pela “nuvem humana” através de tecnologias digitais interligadas.

Em sendo assim, pode-se dizer que o trabalho na modalidade *crowdsourcing* corresponde ao fenômeno do trabalho da multidão produtora, o qual se refere a um modelo econômico em que a *internet* e as novas tecnologias disruptivas da quarta revolução industrial permitem que plataformas digitais operem através da manutenção de um cadastro de dados de trabalhadores tidos como ociosos, que se encontram à espera da solicitação de um requerente de serviços. Neste tipo de economia, observa-se que o trabalhador se insere de forma indefinida e atípica no processo de produção, não se enquadrando nem como trabalhador empregado, fixo e comprometido com uma empresa específica, tampouco como trabalhador autônomo, em seu conceito clássico⁵¹⁰.

Para Jeff Howe, indicado como o criador do termo *crowdsourcing*, esta modalidade de trabalho se aproxima de uma espécie de *multiterceirização*, ou seja,

⁵⁰⁸ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 121.

⁵⁰⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 55-57.

⁵¹⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 46.

compreende a terceirização de um trabalho tradicionalmente realizado por um único empregado para uma multidão ou nuvem de trabalhadores, o que se dá através de tecnologias disruptivas abertas⁵¹¹. O trabalho *crowdsourcing*, portanto, pode ser conceituado como o trabalho das massas digitais, ou seja, da multidão produtora que fica à espera de solicitações de trabalho lançadas em rede pelos mais diversos solicitantes.

Observa-se que muitas dessas relações se diferem da relação de emprego tida como típica, de natureza celetista, mas, tampouco podem ser classificadas como verdadeiro trabalho autônomo, de natureza civil, posto que lhes faltam, pelo menos, a autodeterminação e a detenção dos meios de produção, especialmente quando se considera como meio de produção a tecnologia algorítmica sobre a qual operam as plataformas digitais.

Neste cenário, observa-se que o modelo de trabalho *crowdsourcing* tende a seguir uma estrutura tripartite, em geral composta pelos solicitantes ou requerentes, que são aqueles que buscam a realização de uma tarefa; pelos trabalhadores, que irão executar as tarefas requisitadas e que serão recompensados financeiramente por isso; e os provedores das plataformas digitais, ou seja, os ambientes nos quais os solicitantes postam as tarefas e os trabalhadores cadastrados as aceitam⁵¹². Tendo este conceito em mente, é possível, ainda, diferenciar as duas modalidades em que o trabalho *crowdsourcing* se divide, quais sejam, *crowdsourcing on-line* e *off-line*.

O *crowdsourcing on-line*, também chamado, em sentido estrito, de *crowdwork*, é aquele que possui como principal característica o fato de o trabalho ser desempenhado de forma totalmente virtual, ou seja, através de contatos digitais entre o solicitante e o trabalhador, sem que estes precisem se encontrar pessoalmente. Nestas hipóteses, verifica-se que a tarefa é postada pelo solicitante na plataforma digital e então aceita pelo trabalhador, o qual deverá realizá-la nos moldes em que requerido, recebendo, ao final a remuneração ajustada. Esta forma de prestação de serviços não prescinde do deslocamento do trabalhador, pelo que o trabalho pode ser realizado de qualquer lugar do mundo, bastando que haja acesso à internet e o conhecimento da língua do requerente, o que aumenta a concorrência entre os

⁵¹¹ HOWE, Jeff. Crowdsourcing: a definition. In: **Crowdsourcing**, jun. 2016.

⁵¹² SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker: collaborative economy, on-demand economy, gig economy and the crowdworkers' need for protection. **International Journal of Comparative Labor Law na Industrial Relations**, v. 33, n. 2, p. 8, 14 jan. 2017.

trabalhadores inscritos na plataforma, com a conseqüente redução do preço pago pelas tarefas⁵¹³.

Ademais, o fato de o trabalho poder ser prestado de qualquer lugar do mundo dificulta o trabalho de controle pelas autoridades legais, tornando mais árdua a proteção desses trabalhadores. Como exemplo de plataforma digital que opera nesta modalidade de trabalho, pode-se citar a *Amazon Mechanical Turk*⁵¹⁴, em que são disponibilizados os mais diversos tipos de tarefas e de microtarefas a serem desempenhadas de forma totalmente virtual.

Por outro lado, o trabalho na modalidade *crowdsourcing off-line*, que compreende o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, requer que a prestação seja feita de forma presencial, sendo necessário que o trabalhador se desloque para cumprir o serviço solicitado, devendo estar no lugar certo, no tempo certo. Assim, tem-se que a intermediação do trabalho é virtual, mas sua prestação não o é, o que reduz a concorrência, já que é necessária a presença física do trabalhador no local em que o serviço deve ser realizado. Também devem ser respeitadas as leis da localidade em que o trabalho é prestado, sendo mais fácil sua fiscalização pelas autoridades locais⁵¹⁵. Como exemplo de trabalho na modalidade *crowdsourcing off-line*, pode-se citar aquele que é realizado por meio de plataformas de transporte, tais como *Uber* ou *Cabify*, além daquele operado por plataformas de entregas, montagem de móveis, serviço doméstico e outros.

Diante do exposto, observa-se que a modalidade de trabalho *crowdsourcing* abrange inúmeras realidades distintas, existindo, atualmente, incontáveis plataformas digitais que operam, cada uma delas, a seu próprio modo e de acordo com seus critérios exclusivos. Ainda, é certo que tais plataformas digitais englobam os mais variados e distintos trabalhos possíveis, desde pequenas tarefas como a tradução de uma frase, e até mesmo a contratação de um motorista particular, ou de um estudioso para solução de complexo problema matemático, por exemplo. Nesse sentido, há uma grande dificuldade no que tange à promoção do enquadramento de todos os

⁵¹³ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 62-65.

⁵¹⁴ Disponível em: <<http://www.mturk.com>>. Acesso em: 06 jan. 2021.

⁵¹⁵ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 72-73.

trabalhadores *crowdworkers* (que são aqueles trabalhadores da multidão) em uma mesma categoria, já que os trabalhos prestados, assim como a forma de sua prestação, são extremamente variados.

É, portanto, essencial prosseguir nos estudos referentes às mais diversas formas de prestação de trabalho através de plataformas digitais, a fim de melhor compreender este fenômeno laboral característico da nova dimensão da economia do compartilhamento. É essencial, também, distinguir as diferentes formas de prestação de trabalho através de aplicativos, a fim de identificar as modalidades que efetivamente se caracterizam como trabalho disruptivo e aquelas modalidades em que, apesar de haver atuação das novas tecnologias, trata-se, de fato, de verdadeira evolução da prestação de serviços em sua forma subordinada clássica.

4.1 A INTERMEDIÇÃO DE TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

O recente aumento das formas não tradicionais de emprego é evidente e palpável, tendo sido objeto de diversos estudos. E, por formas não tradicionais de emprego, tem-se aquelas que não se estabelecem com um único empregador, podendo ter duração extremamente curta e indeterminada, com localização inespecífica, prestando-se os serviços à distância e fora do empreendimento do empregador. O surgimento das plataformas digitais de intermediação de trabalho, embora não possa ser apontado como fator de inauguração da subcontratação e terceirização de serviços, por meio de estratégias de gestão baseadas no chamado *outsourcing*, foi essencial para a massificação do fenômeno e para a disseminação da prestação de trabalho *crowdsourcing*, em uma estratégia de multiterceirização.

Como visto anteriormente, o trabalho *crowdsourcing*, também denominado de multiterceirização⁵¹⁶, é aquele desempenhado por uma multidão de trabalhadores em nuvem, conectados a uma plataforma digital e através da qual oferecem sua força de trabalho a requerentes diversos. Não se trata de uma multidão de trabalhadores que se ativam em atividades com finalidade conjunta, mas sim de potenciais prestadores de serviços que se encontram conectados a uma mesma base, também denominada

⁵¹⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação De Trabalho Via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 55.

“plataforma de talentos”⁵¹⁷. Neste cenário, observa-se um substancial aumento do número de trabalhadores que são classificados como autônomos ou independentes, sendo até mesmo contraditório que os obreiros integrantes da economia do compartilhamento, contratados pelas mais modernas e tecnológicas organizações, as quais dizem basear-se na colaboração, se encontrem tolhidos dos direitos trabalhistas mais básicos, abandonados à própria sorte por seus empregadores que buscam esquivar-se de suas responsabilidades sociais⁵¹⁸.

Este modelo empresarial, em franco crescimento, pode ser utilizado para quase qualquer tipo de atividade, seja ela especializada, ou não, variando, também, a natureza dos serviços prestados, que podem compreender tarefas simples ou complexas, atividades monótonas e mecânicas, partes de uma tarefa maior, ou ainda trabalhos criativos, por exemplo⁵¹⁹. Através da multiterceirização, as empresas podem relegar diversos serviços a um coletivo de trabalhadores, valendo-se do conhecimento compartilhado e aproveitando-se de talentos externos, o que colabora para que haja maior inventividade e oxigenação do processo de criação. Ademais, a utilização de trabalhadores em nuvem impacta diretamente na redução de custos e prazos, mormente porquanto há ampla concorrência entre os trabalhadores que compõem a multidão, além de haver espécie de transferência da responsabilidade pela prestação do trabalho ao próprio empregado.

Para que haja uma análise completa dos impactos causados pelas novas tecnologias no mundo do trabalho, deve-se também atentar para o fator relacionado à reorganização das pessoas, além de se promover um estudo baseado no surgimento da inteligência artificial e realidade virtual. Conforme afirma Louis Hyman⁵²⁰, cerca de 84% dos trabalhadores americanos ainda confiam em empregos tradicionais para obter sua fonte de subsistência principal. Todavia, a economia está crescendo em direção às novas modalidades de trabalho, sendo que

⁵¹⁷ WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report**, 17 set. 2018, p. 22.

⁵¹⁸ RAVENELLE, Alexandra J. **Hustle and Gig: struggling and surviving in the sharing economy**. Oakland: University of California Press, 2019, p. 94.

⁵¹⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação De Trabalho Via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 56.

⁵²⁰ HYMAN, Louis. **TEMP: how american work, american business, and the american dream became temporary**. New York: Viking, 2018, p. 10

aproximadamente 94% dos trabalhos que surgiram nos últimos 10 anos não se enquadram como “empregos tradicionais”.

De acordo com estudo produzido pela OIT em 2016, restaram apontadas quatro formas de pactuação de trabalho que fogem do modelo padrão de emprego, assim considerado como um trabalho por tempo integral e indefinido, que se desenvolve mediante relação de subordinação entre empregado e empregador. Trata-se do trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, trabalho envolvendo múltiplas partes – e não só empregado e empregador –, as relações de emprego disfarçadas e autônomos dependentes⁵²¹. Conforme apontado no estudo em questão, tais modalidades de prestação de trabalho ainda não encontram total regulamentação, o que relega inúmeros trabalhadores às margens da proteção legal social. Ademais, observa-se que referidas formas de pactuação de trabalho, em especial o labor envolvendo múltiplas partes e o emprego disfarçado, relacionam-se diretamente à prestação de trabalho *crowdsourcing*.

Ainda a respeito das novas formas de trabalho, observa-se que a EUROFOUND⁵²² publicou em 2015 o estudo denominado “new forms of employment”, por meio do qual foram elencadas nove novas formas de prestação de trabalho, a saber: a) compartilhamento de empregados, modalidade através da qual um trabalhador pode ser contratado conjuntamente por um coletivo de empregadores, atuando para todos ao mesmo tempo, em um trabalho de período integral. Como exemplo, citam-se os profissionais de RH; b) compartilhamento de trabalho, hipótese em que um empregador contrata mais de um trabalhador para ocupar uma única vaga em período integral, de sorte que cada obreiro atua em período reduzido; c) gerenciamento interino, em que trabalhadores ultraespecializados são contratados temporariamente para o desenvolvimento de um projeto, ou em momentos de crise, atuando como fonte externa de gerenciamento da organização do trabalho; d) trabalho casual, por meio do qual o trabalhador é solicitado mediante demanda, sem garantia de regularidade; e) trabalho móvel baseado em tecnologia da informação e comunicação, que abrange o trabalho desempenhado com suporte de novas tecnologias; f) trabalho baseado em *voucher*, modalidade em que o contratante

⁵²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Non-standard Employment Around the World**: undestanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labor Organization, 2016, p. 47-102.

⁵²² Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho

adquire um cupom de uma empresa que lhe envia um trabalhador que será pago com referido *voucher*, que abrange a remuneração do obreiro e os encargos previdenciários, em geral parcialmente subsidiados pelo governo; g) trabalho de portfólio, comum entre trabalhadores criativos, tais como jornalistas, tradutores e profissionais de mídia, os quais atuam como *freelancers* autônomos para um grande número de empresas; h) trabalho da multidão, realizado através de plataformas digitais por uma nuvem de trabalhadores conectados em rede, geralmente envolvendo a realização de microtarefas, compreendendo o chamado trabalho *crowdwork*; i) e o trabalho colaborativo, desenvolvido por meio de empresas guarda-chuva, *coworking* ou cooperativas de trabalho, através das quais trabalhadores autônomos ou pequenas empresas atuam em conjunto, como forma de superar limitações econômicas relacionadas a sua menor escala de produção⁵²³.

Importante ressaltar que, em 2018, quando mencionado estudo foi atualizado, a modalidade trabalho da multidão foi atualizada e denominada de trabalho de plataforma, descrito como uma “forma de emprego que usa uma plataforma on-line para permitir que organizações ou indivíduos acessem outras organizações ou indivíduos para resolver problemas específicos ou fornecer serviços específicos em troca de pagamento”⁵²⁴.

De acordo com o estudo em análise, o trabalho em plataformas digitais é caracterizado pelas seguintes especificidades: a) a organização do trabalho remunerado deve ocorrer por meio de uma plataforma digital; b) deve haver o envolvimento de três partes, quais sejam, a plataforma, o trabalhador e o cliente; c) as tarefas a serem desempenhadas são específicas; d) a operação da plataforma deve se dar mediante terceirização ou contratação externa; e) deve haver subdivisão do trabalho em tarefas menores; f) e o fornecimento dos serviços deve ocorrer sob demanda⁵²⁵.

⁵²³ EUROFOUND, **New Forms of Employment**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

⁵²⁴ EUROFOUND, **Overview of New Forms of Employment**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 15. Tradução livre: “is a form of employment that uses an online platform to enable organizations or individuals to access other organizations or individuals to solve specific problems or to provide specific service in exchange for payment.”

⁵²⁵ EUROFOUND, **Overview of New Forms of Employment**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 15.

É preciso ter-se em mente que, apesar de as plataformas digitais serem responsáveis pela precarização e disfarce de diversas vagas de emprego, em seu sentido clássico, há também muitos trabalhadores verdadeiramente autônomos que se ativam através delas. Conforme pesquisa realizada pelo Instituto Global McKinsey, a qual envolveu seis localidades distintas (Estados Unidos, Reino Unido, França, Alemanha, Espanha e Suécia), aproximadamente 15% dos trabalhadores autônomos se utilizam de plataformas digitais para prestação de serviços. O estudo analisou o efeito transformador das plataformas digitais de trabalho em relação à prestação de serviços autônomos, mormente em se considerando que elas criam mercados e colaboram para a redução de custos que decorrem das relações que ocorrem fora da empresa, através da internet. Isso porque se observou que, há algumas décadas, as empresas reuniam diversas funções dentro de sua própria operação, uma vez que era muito custoso coordenar todas as transações em um mercado externo, dificuldade esta que desapareceu com o surgimento do trabalho intermediado por plataformas⁵²⁶.

De fato, por meio das plataformas digitais, o mercado de trabalho para o verdadeiro trabalhador autônomo vem se transformando de diversas maneiras, tendo-se em vista que: a) a ampla escala de plataformas digitais cria mercados transparentes, através dos quais são conectados interesses de prestadores de serviços e requerentes, sendo certo que esta escala passa a ser global na medida em que são realizados serviços não presenciais, bastando o acesso à internet; b) a prestação de informações em tempo real e os mecanismos de buscas dos algoritmos facilita a combinação de interesses entre prestadores e requerentes, agilizando a transação; c) o compartilhamento de informações acerca dos serviços já realizados ou já solicitados aumenta a confiança dos futuros usuários, existindo infraestrutura e protocolos específicos para pagamento e utilização dos serviços, minimizando os riscos da transação; d) os custos para adição de novos participantes nas plataformas é muito baixo, quase não havendo restrições para se cadastrar, de sorte que é necessária apenas a criação de um perfil de usuário⁵²⁷.

No cenário europeu, conforme pesquisa realizada em 2017, constatou-se que cerca de 2% da população adulta obtém 50% ou mais de sua renda mensal por meio

⁵²⁶ MANYIKA, James et. al. Independent work: choice, necessity, and the gig economy. In: **McKinsey Global Institute**, n. 49, out. 2016, p. 9.

⁵²⁷ MANYIKA, James et. al. Independent work: choice, necessity, and the gig economy. In: **McKinsey Global Institute**, n. 49, out. 2016, p. 66-67.

de plataformas digitais, ou ainda nelas se ativam por mais de 20 horas por semana. Ademais, observou-se que, ainda que cerca de 10% da população adulta já tenha utilizado plataformas digitais para prestação de algum tipo de trabalho, menos de 8% o fazem com alguma frequência, sendo que apenas 6% se dedicam, de forma significativa às plataformas digitais, atuando por pelo menos 10 horas semanais e/ou percebendo através delas até 25% de sua renda total⁵²⁸.

De acordo com o relatório *World Employment and Social Outlook*, produzido pela OIT em 2022, aproximadamente 2 bilhões de pessoas, ou seja, 60% dos empregados no mundo, estavam atuando no mercado informal em 2019, situação esta que se agravou sobremaneira em decorrência da crise econômica causada pela pandemia de Covid-19⁵²⁹. Tais indicativos são o resultado direto da constatação a que chegou Louis Hyman⁵³⁰, no sentido de que:

O boom tecnológico de hoje pode ter criado valor de mercado, mas não criou muitos empregos, especialmente em comparação às grandes indústrias do pós-guerra. O Google pode ter cinquenta mil empregados, mas até mesmo as lojas Sears da velha economia ainda têm duzentos mil. O iPhone provavelmente foi tão socialmente disruptivo quanto o carro, mas a Apple não emprega como a General Motors. Aplicativos são uma virada de jogo para alguns graduados da faculdade, mas apenas 30% dos americanos possuem um diploma de graduação. A *gig economy* pode aparentar estar sendo dirigida pelas novas tecnologias, ou até mesmo pela Uber, mas por trás dela existe uma história mais profunda sobre a construção e desconstrução daquilo que a maioria de nós considera ser nosso sonho – segurança econômica – e essa história é mais sobre gerenciamento de ideias e valores econômicos do que sobre algum aplicativo.

Não há dados oficiais no Brasil que quantifiquem o número de pessoas que trabalham através de plataformas digitais. Todavia, é certo que, em um cenário de insegurança econômica e de franco crescimento do desemprego, as plataformas digitais surgem como uma alternativa de subsistência e/ou de aumento de renda, não

⁵²⁸ PESOLE, Annarosa et. al. **Platform Workers in Europe**: evidence from the COLLEM survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 3.

⁵²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **World Employment and Social Outlook: Trends 2022**. Geneva: ILO, 2022, p. 29.

⁵³⁰ HYMAN, Louis. **TEMP**: how american work, american business, and the american dream became temporary. New York: Viking, 2018, p. 18. Tradução livre: “Today’s tech boom may create market value, but it has not created that many jobs, especially compared to the big postwar industries. Google might have fifty thousand employees, but even old-economy Sears still has two hundred thousand. The iPhone has probably been as socially disruptive as the car, but Apple doesn’t employ like General Motors. App companies are game changing for some college graduates, but only 30 percent of Americans have a bachelor’s degree. This gig economy may appear to be driven by new technology, or even just Uber, but behind it is a deep history of the making and unmaking of what most of us consider to be our dream—economic security—and that story is more about management ideas and business values than about any app.”

sendo vistas pelos trabalhadores como uma opção ao emprego formal⁵³¹. Efetivamente, observa-se que muitos indivíduos passam a trabalhar por meio de plataformas digitais após perderem seus empregos formais, numa tentativa de juntar rendimentos através de diversos bicos, ou então passam a conciliar empregos formais com a atuação de meio-período nas plataformas, com o objetivo de obter renda extra. Trata-se, assim, de um modelo de negócios que não se baseia na confiança do trabalhador, mas sim em questões centradas no dinheiro ou no desespero⁵³².

Há, desse modo, aumento da informalização da prestação de trabalho, na medida em que as plataformas não consideram os trabalhadores como verdadeiros empregados, mas sim como parceiros ou autônomos. Na mesma medida, verifica-se que os próprios trabalhadores não veem as plataformas digitais como uma fonte segura de subsistência, ou como suficientemente estáveis para o desenvolvimento de uma carreira profissional.

É preciso ter-se em mente que o trabalho desempenhado através de plataformas digitais é apenas uma dentre muitas modalidades de trabalho que fogem ao conceito de emprego típico, assim compreendido como aquele do qual derivam todos os direitos trabalhistas relacionados à assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Neste cenário, tem-se que o trabalho da multidão produtora se soma a outras formas de prestação de trabalho informal, causando um grande impacto social e econômico, e atraindo a atenção de entidades destinadas à proteção do trabalho, as quais atuam com o objetivo de que seja construído um escudo protetivo a estes trabalhadores, ainda que desvinculados do conceito de relação de emprego⁵³³.

A respeito da precariedade nas relações de trabalho em geral, Ana Paula Silva Campos Miskulin⁵³⁴ esclarece que esta:

[...] embora geralmente seja ligada a ganhos insuficientes, insegurança a respeito da continuidade do emprego, riscos de saúde e segurança e desproteção em relação a direitos e normas coletivas não pode ser vista como uma característica exclusiva dos trabalhadores que não possuem

⁵³¹ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 128.

⁵³² ROOSE, Kevin. The sharing economy isn't about truste, it's about desperation. In: **NY Mag**, New York, abr. 2014.

⁵³³ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 129.

⁵³⁴ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 130.

vínculo de emprego, pois, muitas vezes, mesmo os que estão numa relação contratual formalizada, suportam condições de trabalho que são marcadas pela precariedade. Por essa razão, o estudo realizado pela OIT a respeito dos formatos não tradicionais de trabalho, em vez de focar a precariedade do trabalho, defende que o melhor caminho para os trabalhadores que se ativam por meio de modalidades contratuais atípicas é apontar as áreas de insegurança identificadas nessas relações, para que se analise quais são os défices de trabalho decente encontrados.

Conforme apontado pela OIT, são consideradas como áreas de potencial insegurança na prestação de trabalho as seguintes: a) insegurança no emprego; b) insegurança nos ganhos; c) quantidade de horas a serem trabalhadas; d) saúde e segurança do trabalho; e) treinamento e representação coletiva; f) e outras questões relacionadas aos princípios e direitos fundamentais do trabalho⁵³⁵. E, da análise das características do trabalho *crowdsourcing*, pode se verificar, já de antemão, que estão presentes diversas das formas de inseguranças no trabalho a apontadas pela OIT, de sorte que se faz necessária a concessão ao menos de um estatuto mínimo de direitos aos trabalhadores que atuam através de plataformas digitais.

4.1.1 Multiterceirização: o trabalho na modalidade *crowdsourcing*

O trabalho prestado através de plataformas digitais vem ganhando cada vez mais espaço como modalidade eficiente de satisfação das necessidades pessoais e profissionais de trabalhadores e empresas. Isso porque o trabalho de multidão abrange serviços que podem ser realizados completamente à distância, conforme surgem solicitações *on-line*, envolvendo pessoas localizadas em qualquer lugar do mundo⁵³⁶. Para os trabalhadores, a atuação via plataformas digitais confere maior flexibilidade e a sensação – ainda que nem sempre real – de prestação de trabalho por conta própria, com possibilidade de aumento de renda conforme produtividade pessoal. Para os empregadores, a separação de atividades profissionais em atribuições e projetos distintos e pulverizados confere maior economia de recursos e redução de prazos, além de possibilitar o enxugamento e ultraespecialização do quadro de empregados próprios.

⁵³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Non-standard Employment Around the World**: undestanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labor Organization, 2016, p. 18-19.

⁵³⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Neoconstitucionalismo e o novo crowd work. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho**: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 256.

Efetivamente, o trabalho *crowdsourcing* oferece aos trabalhadores um grande potencial relacionado à flexibilidade, uma vez que podem decidir quando trabalhar, onde trabalhar e quais tarefas desejam realizar. A atuação através de plataformas de trabalho também oferece ao trabalhador maior compatibilidade entre o trabalho e o desempenho de outros deveres pessoais, tais como o cuidado para com os filhos e demais membros da família que necessitem atenção. Ademais, a flexibilidade e a natureza dos contratos de trabalho, que são predeterminados e limitados no tempo, fazem com que o trabalho da multidão seja acessível àqueles que possuem um emprego tradicional, de sorte que podem desempenhar tarefas em seu tempo livre com o objetivo de auferir renda extra. Da mesma forma, o *crowdsourcing* possibilita àqueles que estão excluídos do mercado de trabalho tradicional, pelas mais diversas razões e dificuldades, uma oportunidade de obter renda. Por fim, não se pode olvidar que as plataformas de trabalho representam um notável recurso quando utilizadas por pequenos empreendedores e trabalhadores verdadeiramente autônomos, uma vez que estes podem aumentar, através delas, exponencialmente sua clientela e seus ganhos⁵³⁷.

Lado outro, é evidente que as condições de trabalho a que se submetem a maioria dos trabalhadores da multidão são bastante degradadas, independentemente do tipo de tarefa em que se ativem. Isso porque existe um oligopólio composto por algumas poucas e grandes plataformas digitais de intermediação de trabalho, as quais ditam as regras que se aplicam a esta modalidade de serviços, que é globalizada e apartada – ainda que indevidamente – das legislações de proteção trabalhistas. Ademais, há pouca ou nenhuma mobilização coletiva entre os trabalhadores da multidão, que sequer sabem quem são seus colegas de trabalho, uma vez que há competição global e deslocamento geográfico dos espaços de labor. Some-se a isso a persistente crise econômica e o aumento do desemprego formal, que resultam em um grande desequilíbrio negocial entre a plataforma e o solicitante, de um lado, e o trabalhador, de outro, o qual acaba por se submeter a baixos salários e a termos e condições de uso desfavoráveis, já que premido pela necessidade⁵³⁸.

⁵³⁷ PRASSL, Adam Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: **Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Oxford Legal Studies Research Paper**, n. 8/2016, p. 8.

⁵³⁸ PRASSL, Adam Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: **Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Oxford Legal Studies Research Paper**, n. 8/2016, p. 8.

Pode-se afirmar, portanto, que a prestação de trabalho através de plataformas digitais representa um interessante paradoxo, na medida em que, de um lado, abre espaço e favorece a prestação de serviços por profissionais verdadeiramente autônomos, e, por outro, representa uma forma instável de prestação de serviços por verdadeiros empregados disfarçados de autônomos. Tal situação gera, de imediato, grande insegurança quanto à continuidade do trabalho, renda e segurança, o que se traduz em precariedade laboral⁵³⁹.

É certo que, por meio das plataformas digitais, o trabalho deixa de abranger toda uma atividade profissional e passa a ser compreendido como uma atividade fracionada em distintos projetos, conforme atribuições diversas. Essas atividades menores são então lançadas na plataforma e em seguida oferecidas para uma multidão de potenciais trabalhadores, que compõem uma nuvem digital e que podem estar localizados em qualquer lugar⁵⁴⁰. Trata-se de singular modalidade de prestação de trabalho, que se distingue pela presença de quatro características essenciais, quais sejam: a existência de uma relação triangular *on-line* entre a empresa, a plataforma e o trabalhador; a possibilidade de conexão direta entre o requerente do serviço e o prestador, através da plataforma; a prestação de trabalho pessoal; e a descontinuidade das relações entabuladas pela plataforma, na medida em que abrange contratos curtos e específicos entre o requerente e o trabalhador⁵⁴¹.

Cumprе esclarecer, por oportuno, que o trabalho *crowdsourcing* (trabalho de multidão) se diferencia do chamado *outsourcing*, por meio do qual uma empresa realiza a terceirização de algumas de suas atividades através da contratação de produtos e serviços de terceiros estranhos a seu processo produtivo, objetivando reduzir custos e prazos. Nesta última modalidade de gestão, toda uma atividade ou projeto é relegado a um terceiro, que o assume em sua totalidade, como, por exemplo, a realização da filmagem e edição de todo um evento, ou a prestação de serviço de tradução de um coletivo de documentos. Por outro lado, o *crowdsourcing* compreende a fragmentação de um projeto em diversas tarefas que são entregues a vários profissionais distintos – e não a uma empresa terceirizada ou a um único trabalhador

⁵³⁹ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 129.

⁵⁴⁰ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 53.

⁵⁴¹ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação De Trabalho Via Plataformas Digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 48.

– de sorte que é possível obter uma redução ainda maior de preços e de prazos⁵⁴². É justamente este último modelo que interessa ao presente estudo.

A denominação *crowdsourcing* é composta pela palavra *crowd*, que significa multidão, em inglês, e pela palavra *sourcing*, que remete à distribuição ou terceirização de tarefas. Compreende, assim, a descentralização indefinida de um serviço tradicionalmente desempenhado por um único trabalhador e que passa a ser realizado por muitos interessados, na forma de convocação⁵⁴³. Trata-se de modelo de produção que se baseia na utilização de trabalho e de conhecimento compartilhados com o objetivo de desenvolver soluções eficazes e novos produtos atrativos ao mercado consumidor, além de promover a redução dos custos de produção e do prazo de entrega dos serviços e/ou bens contratados em uma economia de demanda.

Inserem-se nessa economia de demanda, facilitada pela utilização maciça de plataformas digitais, a prestação de verdadeiro trabalho na modalidade *crowdsourcing* (*crowdwork*) e a prestação de trabalho sob demanda, através de aplicativo. A primeira modalidade se desenvolve através de uma plataforma que terceiriza microtarefas a uma multidão de trabalhadores potenciais, que se encontram conectados em qualquer lugar do mundo. Trata-se, ao menos em princípio, de mera intermediação, em uma economia de compartilhamento que se aproxima da economia de dom. Lado outro, o modelo de trabalho sob demanda prestado através de aplicativos pode ocorrer também nas hipóteses em que o trabalhador está inserido numa economia de mercado, embora atue por meio de uma plataforma. Nessas situações, observa-se que a plataforma não se limita a distribuir tarefas e conectar o requerente e o prestador, também interferindo diretamente na seleção dos profissionais e na prestação do trabalho⁵⁴⁴, e, muitas vezes, fazendo uso de espécie de poder que se aproxima do empregatício na condução de seus negócios.

Dessa maneira, é certo que não se pode enquadrar qualquer relação intermediada por plataformas como sendo uma relação disruptiva, ou seja, como

⁵⁴² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Neoconstitucionalismo e o novo crowd work. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho**: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 257.

⁵⁴³ HOWE, Jeff. The rise of crowdsourcing. In: **Wired**, jun. 2006.

⁵⁴⁴ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 182.

tendo por origem a economia do compartilhamento. Enquanto algumas plataformas operam verdadeira intermediação entre solicitante e prestador de serviços, sem promover ingerência quanto à forma, o prazo, o preço e a forma de execução da atividade, enquadrando-se na economia de dom, que é a verdadeira economia do compartilhamento, há aquelas que atuam em uma economia de mercado. Estas últimas operam verdadeiros negócios, possuindo empregados em sentido estrito, os quais se enquadram como trabalhadores subordinados típicos, ainda que disfarçados de autônomos.

Configurada, assim, uma nova dimensão da economia, em que legítimos empregados deixam de ser protegidos pelas normas da CLT e passam a ser tratados como empresários, autônomos, *freelancers* ou trabalhadores intermitentes⁵⁴⁵. E, neste cenário, verifica-se que a ideia de conciliação dos interesses de trabalhadores, tomadores de serviço e consumidores passa a representar, na prática, a substituição do pleno emprego por um subemprego, com menor valor retributivo e que confere aos trabalhadores menor rol de direitos trabalhistas⁵⁴⁶.

É fato que o trabalho desempenhado através de plataformas digitais se diferencia sobremaneira das formas de prestação de trabalho tidas por tradicionais, e que ensejaram o desenvolvimento do Direito do Trabalho no auge de uma economia industrial. Observa-se que, com a evolução da economia compartilhada, emergiu uma nova forma de prestação de trabalho na qual fatores como onde, quando e como a atividade será realizada deixaram de ser preponderantes e distintivos para caracterização do vínculo empregatício. Isso porque no trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a prestação do serviço no espaço físico do tomador de serviços é irrelevante, assim como o tempo em que o trabalho deve ser desempenhado, havendo flexibilidade quanto ao momento em que as tarefas serão realizadas. Ademais, os instrumentos de trabalho pertencem ao próprio trabalhador, sendo que a plataforma detém a tecnologia algorítmica operacional necessária a seu

⁵⁴⁵ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Neoconstitucionalismo e o novo crowd work. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho**: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 259.

⁵⁴⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Neoconstitucionalismo e o novo crowd work. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho**: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 260.

funcionamento⁵⁴⁷, havendo divergência quanto ao que compreenderia, na prática, os verdadeiros “meios de produção”.

Tais mudanças na forma de prestação de trabalho são reflexo direto do fato de que, nas últimas décadas, houve uma fissura daquilo que era conhecido como local de trabalho, uma vez que o “emprego não é mais uma relação clara entre um empregador bem definido e um trabalhador”⁵⁴⁸. De acordo com David Weil⁵⁴⁹, os fundamentos básicos daquilo que se considera como emprego, ou seja, todo o processo que envolve a contratação, a evolução do trabalhador na empresa, o pagamento, e a supervisão, treinamento e coordenação do trabalho, passaram a ser um resultado combinado de múltiplas organizações que atuam simultaneamente. Ao mesmo tempo, tem-se que a responsabilidade pelo empreendimento, pelos trabalhadores e pelas condições em que o trabalho é desempenhado também passou por um processo de diluição, sendo os riscos cada vez mais repassados aos próprios trabalhadores.

Ainda que as plataformas digitais não sejam as responsáveis pela invenção da subcontratação de serviços, é certo que estas tornaram todo esse processo mais visível e mais acessível. Isso porquanto possibilitam que compartilhem uma mesma estrutura digital tanto trabalhadores verdadeiramente autônomos, quanto aqueles que se enquadram como reais empregados, mas que tem sua relação mascarada pela tecnologia, do que resulta um labor precarizado, inseguro e marginalizado.

Para melhor compreensão, e como forma de se identificar quais relações laborais são verdadeiramente autônomas e pertencentes à real economia do compartilhamento, e quais abrangem relações de emprego mascaradas, se faz necessária uma análise das principais modalidades de trabalho crowdsourcing: aquele que é *on-line* e aquele que é *off-line*.

⁵⁴⁷ BOUCINHAS NETO, Jorge Cavalcanti. Avanços tecnológicos e o fim dos postos de trabalho: liberdade ou aprisionamento? In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho**: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 437.

⁵⁴⁸ WEIL, David. **The Fissured Workplace**: why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Harvard: Harvard University Press, 2014, p. 13. Tradução livre: “Employment is no longer the clear relationship between a well-defined employer and a worker”.

⁵⁴⁹ WEIL, David. **The Fissured Workplace**: why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Harvard: Harvard University Press, 2014, p. 13.

4.1.1.1 *Crowdsourcing on-line*

O termo *crowdsourcing* encontra paralelo em português junto à expressão multiterceirização. Trata-se, como já visto no tópico precedente, do trabalho desempenhado por uma multidão de trabalhadores conectados a uma plataforma digital. Ainda que este modelo de negócios possa ser utilizado para realização de quase todo tipo de trabalho, especializado ou não, é certo que nem todas as tarefas disponibilizadas possuem as mesmas características, tampouco oferecendo os mesmos riscos àqueles que as desempenham. Isso porque, enquanto algumas atividades podem ser realizadas integralmente de forma on-line, outras demandam realização presencial, o que envolve maiores custos e maiores riscos aos trabalhadores que precisam se deslocar fisicamente⁵⁵⁰.

Em sendo assim, tem-se por *crowdsourcing on-line* a modalidade de trabalho de multidão que é desempenhada de forma totalmente virtual. Neste tipo de atividade, não é necessário haver contato físico entre o prestador e o tomador de serviços, não sendo preciso que o trabalhador se desloque para realização do labor, tampouco que tenha um local físico de trabalho identificado. Isso porque, no trabalho *crowdsourcing on-line*, os tomadores de serviço lançam chamadas contendo a descrição das tarefas que pretendem ver realizadas e o valor a ser pago. O trabalhador interessado é então recrutado de forma *on-line*, através de um acordo virtual, e desempenha a tarefa à distância, sendo recompensado por isso sem nenhum contato presencial com aquele que o contratou⁵⁵¹.

As plataformas que fazem a intermediação deste tipo de trabalho são usualmente consideradas como “genéricas”, na medida em que, por meio delas, os requerentes podem solicitar os mais variados tipos de serviços aos prestadores da multidão⁵⁵². Através dessa modalidade de plataforma é possível contratar, por exemplo, serviços de tradução, design, desenvolvimento, análise de fotos e vídeos, edição, mentoria, dentre muitos outros, e todos em um mesmo lugar, já que a nuvem

⁵⁵⁰ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 8.

⁵⁵¹ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação De Trabalho Via Plataformas Digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 57.

⁵⁵² SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 9.

de trabalhadores é composta por profissionais com habilidades distintas, bastando, portanto, que o serviço possa ser desempenhado de forma virtual. Como exemplo de plataformas que operam na modalidade de trabalho *crowdsourcing on-line*, pode-se citar a Amazon MTurk, Microtask, Clickwork e TaskRabbit, que possibilitam a contratação dos mais diversos tipos de profissionais para realização de tarefas variadas, desde algumas muito simples, como identificação de palavras duplicadas em um texto, e até as mais complexas, como solução de problemas matemáticos.

E, justamente em razão de o serviço poder ser realizado virtualmente, observa-se que as plataformas que operam nessa modalidade são aquelas que possuem alcance global, uma vez que trabalhadores de todo o mundo podem desempenhar as tarefas ali lançadas, bastando ter acesso à internet e a um computador⁵⁵³. Isso porque as tarefas desempenhadas de forma *on-line* não demandam sejam realizadas em algum lugar ou de algum lugar específico, bastando que o trabalhador tenha conhecimento sobre aquilo que foi demandado, além de um computador com acesso à internet.

Apesar de a ausência de necessidade de deslocamento implicar menores riscos ao trabalhador, em comparação com aquele que precisa estar no lugar certo e na hora certa para realização do labor, é sabido que a oferta global do trabalho torna mais difícil o controle e a supervisão deste pelas autoridades responsáveis, de sorte que “as legislações de todos os países do mundo estão competindo umas contra as outras, uma vez que os trabalhadores dos países mais protetivos serão automaticamente excluídos do ‘leilão’ para conseguir o trabalho”⁵⁵⁴. Ademais, o fato de a concorrência ser global faz com que o preço das tarefas seja reduzido a um mínimo intransponível, pelo que somente os trabalhadores que se dispuserem a trabalhar por valores muito baixos é que serão efetivamente contratados.

Diante dessa realidade, observa-se que eventual legislação nacional de proteção aos trabalhadores acaba aparentando ser um “impedimento” para que estes

⁵⁵³ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 8.

⁵⁵⁴ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 8. Tradução livre: “the labour laws of all the countries in the world are competing Against each other, since workers from more protective countries will automatically be excluded from the “auction” to get the job.”

ingressem no mercado de trabalho global das plataformas de *crowdsourcing on-line*. Todavia, o afastamento dos direitos trabalhistas desses prestadores de serviços causa severo efeito reverso, posto que, enquanto houver países com baixa proteção laboral e trabalhadores dispostos a laborar por um valor mínimo muito baixo, é certo que os direitos trabalhistas de todos os obreiros, de todos os países, serão “puxados para baixo”⁵⁵⁵. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto EUROFOUND, das tarefas oferecidas na plataforma Amazon MTurk, uma das maiores que atuam no modelo *crowdsourcing on-line*, aproximadamente 90% delas oferecem pagamento inferior a US\$0,10 (10 centavos de dólar). Destas, cerca de 70% estão valoradas em US\$0,05 (5 centavos de dólar) ou menos, dentre as quais 25% pagam ao trabalhador somente US\$0,01 (1 centavo de dólar), que é o valor mínimo exigido pela plataforma. Tais valores equivalem a uma média de pagamento correspondente a US\$2,00 (2 dólares) por hora de trabalho⁵⁵⁶.

No que concerne à remuneração paga aos trabalhadores das plataformas de *crowdsourcing on-line*, para além do baixíssimo valor que lhes é oferecido pelo desempenho das tarefas solicitadas, há ainda a possibilidade de o trabalho não ser nem mesmo remunerado. Há muitas plataformas de trabalho *crowdsourcing* voluntário, a exemplo do site *Wikipedia*, que se apresenta como uma “enciclopédia livre que todos podem editar”⁵⁵⁷. Entretanto, há plataformas que a despeito de não envolverem trabalho voluntário, possibilitam aos solicitantes dos serviços deixar de remunerar os trabalhadores ao adotar, por exemplo, sistemas de concursos em que somente o primeiro a terminar a tarefa ou aquele que apresentar o melhor projeto, de acordo com os interesses do próprio solicitante, é quem será pago pelo serviço, recebendo uma espécie de “prêmio”⁵⁵⁸.

Outro ponto relevante a ser observado é o fato de que as plataformas de trabalho genéricas – que são a maioria daquelas que operam na modalidade *crowdsourcing on-line* – não desempenharem um controle tão acirrado a respeito da

⁵⁵⁵ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 8-9

⁵⁵⁶ EUROFOUND, **New Forms of Employment**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, p. 121.

⁵⁵⁷ Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:P%C3%A1gina_principal>. Acesso em: 09 jul. 2022.

⁵⁵⁸ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 11.

qualidade do trabalho desenvolvido pelos prestadores de serviços. Tal decorre em razão de estas atuarem mais como um “quadro de avisos” sobre o qual aqueles que necessitam de determinado serviço postam uma oferta de trabalho, à qual serão conectados diversos trabalhadores em nuvem. A reputação da plataforma não está diretamente relacionada, por consequência, à qualidade da execução de determinado serviço, em específico. Aparentemente, as plataformas de trabalho *crowdsourcing on-line* se portam mais como uma agência de trabalho, conectando aqueles que precisam de um serviço com trabalhadores dispostos e capazes de desempenhá-lo, havendo, ao menos em princípio, menor controle e menos subordinação⁵⁵⁹.

Entretanto, não se pode descuidar que as aparências iniciais podem ser distintas da realidade fática, uma vez que a falta de ingerência e de exercício de prerrogativas de controle laboral pela plataforma de intermediação de trabalho é situação que pode ser alterada, ou mesmo mascarada com facilidade. Ademais, cada plataforma opera de acordo com sua própria metodologia, pelo que, enquanto algumas efetuam apenas a intermediação entre as partes envolvidas no contrato de prestação de serviços, outras realizam verdadeiro gerenciamento contratual e outras ainda atuam como se fossem empresas de terceirização de serviços⁵⁶⁰.

Observa-se, ainda, que as plataformas de *crowdsourcing on-line*, adotam modelos de “reputação digital” como forma de realizar um controle de qualidade dos serviços intermediados, ao invés de utilizarem modelos de gerenciamento tradicionais baseados em uma análise estratificada da prestação de serviços. Em que pese o modelo individual de verificação da reputação varie de plataforma para plataforma, é certo que todos se baseiam na existência de avaliação do trabalhador pelo solicitante das tarefas após a conclusão destas e mediante sistema de estrelas ou pontos. Através deste sistema, a análise da qualidade dos serviços prestados é repassada da plataforma para os clientes ou solicitantes, fazendo-se valer uma espécie de

⁵⁵⁹ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 9.

⁵⁶⁰ PRASSL, Adam Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Forthcoming, **Oxford Legal Studies Research Paper**, n. 8/2016, p. 4.

“sabedoria da multidão”⁵⁶¹ como forma de avaliar a qualidade dos serviços de cada prestador.

Referido sistema de reputação digital, não obstante aparente ser uma forma isenta e imparcial de análise dos trabalhadores, que são avaliados conforme a qualidade das tarefas prestadas, trata-se, em concreto, de sistemática que coloca os prestadores de serviço em constante provação. Isso porque, a qualquer momento estes podem receber notas desfavoráveis e, com isso, perder potenciais clientes e espaço de divulgação, na medida em que as plataformas oferecem os melhores serviços aos trabalhadores mais bem avaliados, os quais recebem maior destaque. Não se pode descuidar, também, que a reputação digital de um trabalhador faz as vezes de seu portfólio, e, por ser vinculada a uma única plataforma, sem que haja mobilidade para as demais, acaba por prender o trabalhador a esta plataforma específica, de quem este se torna dependente e cada vez com menores condições de negociação⁵⁶².

Os métodos de gestão adotados pelas plataformas de *crowdsourcing* apresentam algumas semelhanças com a gestão científica de Frederick Taylor, que é norteada pelos princípios da automatização, substituição do critério individual do trabalhador por uma ciência, especialização do trabalho, e seleção e treinamento científicos dos trabalhadores de acordo com suas aptidões técnicas⁵⁶³. Através das novas tecnologias, observa-se que há uma maior divisão das tarefas em atividades cada vez mais simples, em uma espécie de linha de montagem virtual. O tempo dispendido para realização do trabalho passa a ser irrelevante para o tomador dos serviços, uma vez que o pagamento é feito por tarefa e não por horas de ativação, de sorte que a forma pela qual o trabalho é desempenhado também passa a ser irrelevante, já que o que interessa é a tarefa terminada, havendo menos controle sobre o trabalhador⁵⁶⁴.

⁵⁶¹ SUROWIECKI, James. **The Wisdom of Crowds**: why the many are smarter than the few and how collective wisdom shapes business, economies, societies, and nations. New York: Doubleday, 2004, p. 168.

⁵⁶² PRASSL, Adam Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: **Comparative Labor Law & Policy Journal**, **Forthcoming**, **Oxford Legal Studies Research Paper**, n. 8/2016, p. 8-9.

⁵⁶³ TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990, p. 84.

⁵⁶⁴ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 10.

Todavia, não se pode olvidar que, a despeito de aparentemente quase não haver controle anterior à realização das tarefas, há um forte controle posterior relacionado à qualidade do serviço desempenhado pelo trabalhador *crowdsourcing on-line*. Como já ressaltado, há, inclusive, a possibilidade de o solicitante dos serviços nem mesmo realizar o pagamento, caso não se sinta satisfeito com a tarefa desempenhada⁵⁶⁵. Paradoxalmente, esse controle posterior realizado através de sistemas de reputação também se transmuda em controle anterior, na medida em que solicitantes não mais contratam os trabalhadores que não tem boas avaliações junto à plataforma. Assim, ainda que estes trabalhadores não sejam descadastrados pela própria plataforma – o que é bastante comum –, sua empregabilidade é previamente reduzida.

Verifica-se, desta maneira, que até mesmo as plataformas de *crowdsourcing on-line* exercem algum controle sobre os trabalhadores, ainda que de forma reduzida, sendo comum o estabelecimento de cláusulas determinando a forma como o trabalho será realizado e proibindo a utilização de robôs e sistemas informatizados, por exemplo. Ainda é recorrente a existência de cláusulas que proíbem a contratação direta entre as partes e que fixam preços mínimos para os serviços prestados⁵⁶⁶. Destarte, mesmo que o controle direto da prestação de serviços seja realizado pelo requerente, observa-se que a plataforma também realiza algum controle sobre o trabalho e sua forma de prestação, não se comportando como mera intermediadora. Conforme Adrian Todolí Signes⁵⁶⁷, “parece que estamos diante de uma agência de trabalho temporário não regulamentada, que pode deixar de observar todas as garantias da parte mais fraca da relação”⁵⁶⁸.

De fato, a maioria das plataformas de *crowdsourcing on-line*, em seu anseio de atrair o maior número de requerentes possível, considera que os trabalhadores ali cadastrados são autônomos, o que abre um enorme abismo entre ambas as partes

⁵⁶⁵ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 10.

⁵⁶⁶ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 13.

⁵⁶⁷ SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 14.

⁵⁶⁸ Tradução livre: “It seems that we are before an unregulated temporary employment agency that can skip all the guarantees for the weaker party in the relationship.”

da relação. Estas plataformas afirmam que inexistentes os critérios que configuram a subordinação, uma vez que existe total liberdade para os trabalhadores realizarem a quantidade de serviços que desejarem, no local e no tempo que lhes convier. Aduzem, também, que não há exigência de desenvolvimento de um número mínimo de tarefas, não havendo exclusividade. Apontam, ademais, que os instrumentos de trabalho pertencem ao próprio trabalhador, que assume os riscos de sua atividade, atuando como verdadeiro empreendedor e sendo remunerado de acordo com sua produtividade, conforme seus próprios critérios e com muita flexibilidade⁵⁶⁹. Cumpre mencionar, por fim, que as plataformas de *crowdsourcing on-line* posicionam-se como empresas de tecnologia atuantes da economia do compartilhamento, estando desvinculadas dos setores em que é ofertada a prestação de serviços, e colocando-se como espécie de espaço virtual disponível para intermediação entre aqueles que necessitam seja realizada uma tarefa e aqueles dispostos a realizá-la⁵⁷⁰.

Por outro lado, há quem identifique a existência de elementos característicos da relação de trabalho na prestação de serviços na modalidade *crowdsourcing on-line*. Isso porque as plataformas estabelecem, unilateralmente, regras de conduta aos prestadores de serviço, fixando também o preço a ser pago pelos solicitantes em razão da tarefa realizada, sem possibilidade de intervenção pelo trabalhador⁵⁷¹. Há, ainda, fixação de políticas de trabalho e de normativas a fim de que ocorra maior aceitação de tarefas pelos trabalhadores, além de poder existir cláusula de exclusividade e fixação de padrões mínimos de conhecimento, instrumentos de trabalho necessários, dentre outros requisitos. Ademais, existe a possibilidade de o trabalhador ser desligado da plataforma sem qualquer justificativa, ou mesmo com base nas avaliações dos requerentes, exercendo-se, assim, um controle posterior quanto ao trabalho desempenhado.

⁵⁶⁹ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 147-154, p. 150.

⁵⁷⁰ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms (May 1, 2016). In: **Comparative Labor Law&Policy Journal**, Vol. 37, No. 3, 2016, p. 2.

⁵⁷¹ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 147-154, p. 151.

A Amazon Mechanical Turk (MTurk) é o modelo mais expoente de plataforma de *crowdsourcing on-line* genérico. Criada em 2005, a plataforma – que já foi brevemente analisada no capítulo anterior deste trabalho – concentra trabalhadores humanos dispostos a realizar pequenas tarefas que os computadores ainda são incapazes de fazer. Ao acessar a página da plataforma, qualquer pessoa pode se cadastrar como solicitante, ou como prestador de serviços. Estes últimos são denominados “turkers” e classificados pela plataforma como trabalhadores independentes⁵⁷². Os solicitantes apresentam então a tarefa e o preço que estão dispostos a pagar, estabelecendo também as condições de contratação, podendo recusar o trabalho entregue, além de avaliar a qualidade das tarefas. Já os trabalhadores, além de não poderem avaliar os solicitantes, ainda correm o risco de não receberem pelo trabalho feito, sem qualquer justificativa, dependendo também da avaliação dos tomadores para obter sucesso na plataforma, que pode descredenciá-los a qualquer momento⁵⁷³. Note-se que a Amazon MTurk anuncia que oferta “humanos como serviço”, do que já resta evidente a precariedade desta relação de trabalho⁵⁷⁴.

Neste cenário, tem-se que a distinção entre as hipóteses em que presentes os critérios definidores da relação de emprego daquelas em que há verdadeiro trabalho autônomo não é tarefa simples, demandando análise criteriosa do caso concreto. É preciso ter-se em mente que as plataformas criam suas próprias regras de atuação, aproveitando-se de uma brecha legislativa (ou mesmo de uma falha de conformação do direito posto) para obter lucro através da exploração desmedida do trabalho alheio, o que deve ser combatido. De outra banda, verdadeiras plataformas de intermediação de serviços prestados por trabalhadores autônomos são benéficas, conforme já visto, devendo ser preservadas e incentivadas.

⁵⁷² SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2, p. 13.

⁵⁷³ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 147-154, p. 148.

⁵⁷⁴ STEFANO, Valerio de. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: International Labour Office, 2016, Conditions of Work and Employment Series n. 71, p. 11.

4.1.1.2 *Crowdsourcing off-line*

Ao contrário do trabalho *crowdsourcing on-line*, que pode ser desenvolvido de forma integralmente virtual, o trabalho *crowdsourcing off-line* demanda implementação presencial, ou seja, é necessário que o prestador de serviços se desloque até o lugar certo, e no tempo certo, para realização da tarefa. Embora seja intermediado através de uma plataforma digital, o trabalho ocorre de forma não virtual, pessoalmente e no local destinado à execução do serviço. Em regra, esse tipo de serviço é oferecido por meio de uma plataforma digital que fixa e garante um padrão mínimo de qualidade, selecionando e gerenciando a mão de obra⁵⁷⁵. Assim, através da plataforma digital há a identificação virtual de ofertas e demandas e a fixação das condições para prestação do trabalho presencialmente, com pagamento após a finalização da tarefa.

De fato, a necessidade da presença física do prestador faz com que a concorrência nesta modalidade de trabalho seja reduzida, pois somente obreiros situados em uma determinada região é que podem desempenhar atividades naquele local. Observa-se que uma menor concorrência pode ensejar melhor remuneração aos trabalhadores, os quais, ao menos em tese, não necessitariam submeter-se à prestação de serviços por um valor mínimo intransponível⁵⁷⁶. Ademais, o desempenho presencial das tarefas atrai a necessidade de aplicação das leis do local em que o serviço é realizado, facilitando o controle e supervisão do labor pelas autoridades competentes. Isso porque a legislação do local da prestação dos serviços não pode ser negligenciada, posto que todos os trabalhadores daquele local estão sujeitos a ela⁵⁷⁷. Todavia, não se pode descuidar que a necessidade de execução presencial do trabalho também traz mais riscos aos trabalhadores, que precisam arcar com despesas de deslocamento, além de estarem mais sujeitos a acidentes que os trabalhadores *crowdsourcing on-line*.

⁵⁷⁵ STEFANO, Valerio de. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: International Labour Office, 2016, Conditions of Work and Employment Series n. 71, p. 8.

⁵⁷⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação De Trabalho Via Plataformas Digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 58.

⁵⁷⁷ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação De Trabalho Via Plataformas Digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 73.

Esta forma de trabalho da multidão também é conhecida como trabalho sob demanda através de aplicativos, e é justamente o modelo pelo qual operam os aplicativos de transporte, tais como a Uber, pioneira na modalidade, e toda sorte de plataformas de entrega, treinamento pessoal, manutenção, montagem de móveis, lavanderia e cozinha, por exemplo. Para além do serviço de transporte urbano, pode-se citar a intermediação de trabalho doméstico como modelo de plataforma de trabalho *crowdsourcing off-line* que cresce de maneira exponencial, em especial na África do Sul, Índia e México⁵⁷⁸. O sucesso destas plataformas se justifica na medida em que o trabalho doméstico naturalmente favorece relações descontínuas e curtas, que se coadunam com o tipo de tarefa que costuma ser buscada através de plataformas digitais. É preciso atentar-se, contudo, para o fato de que este trabalho já abrange majoritariamente dois grupos de obreiros marginalizados, considerando-se que cerca de 80% dos trabalhadores domésticos do mundo são mulheres e que 17% destes são imigrantes⁵⁷⁹. No Brasil, este número é ainda maior, já que o trabalho doméstico corresponde a 14% da ocupação total nacional, sendo que 92% dos trabalhadores domésticos são mulheres, das quais mais de 65% são negras⁵⁸⁰. Neste cenário, a tendência é que a precarização e a exploração deste tipo de trabalho se agravem sobremaneira.

Sob o ponto da empresa, verifica-se que aqueles aplicativos e *sites* que promovem a intermediação de trabalho *crowdsourcing off-line* tendem a se classificar como plataformas específicas, na medida em que atuam oferecendo tarefas em um único setor de atividade. Neste diapasão, observa-se que a Uber atua apenas no ramo de transporte urbano, enquanto a Amazon MTurk atua oferecendo os mais diversos tipos de serviços, em diversas áreas, tratando-se de plataforma genérica. O principal ponto a ser debatido consiste no fato de que as plataformas específicas acabam por exercer um controle muito maior sobre seus trabalhadores, uma vez que aderem a

⁵⁷⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação De Trabalho Via Plataformas Digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 73.

⁵⁷⁹ HUNT, Abigail; MACHINGURA, Fortunate. A Good Gig? The rise of on-demand domestic work. In: **Overseas Development Institute**, 2016, p. 7 e 16.

⁵⁸⁰ IBGE. **Trabalho Doméstico no Brasil:** Dados da Pnad Contínua. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>>. Acesso em: 12 jul. 2022.

uma atividade concreta e determinada e desejam se manter em boa consideração junto ao mercado consumidor através da oferta de um bom serviço⁵⁸¹.

Em sendo assim, as plataformas específicas devem assegurar que seus trabalhadores sejam capazes de prestar um bom serviço, mantendo-se o padrão de qualidade esperado e desejado pelos consumidores, tal qual ocorre com uma empresa tradicional do ramo em que atuam. Referida necessidade, certamente, acaba fazendo com que haja grande ingerência da plataforma em relação ao trabalho desenvolvido, havendo seleção criteriosa dos prestadores de serviço, além de fixação de diversas normas e diretrizes quanto à forma pela qual o trabalho deve ser realizado, sobre os tipos e qualidade dos instrumentos de trabalho, além da estipulação de prazos e de políticas de atendimento ao cliente. Por fim, há um rigoroso critério de avaliação do trabalho desenvolvido através da adoção de sistemas de avaliação por pontos ou estrelas, os quais, ainda que preenchidos pelos requerentes após a finalização do serviço, servem como baliza para a plataforma selecionar os melhores prestadores, oferecendo-lhes benefícios e melhores serviços, e para descredenciamento dos obreiros que não obtiverem boas avaliações. Ressalte-se que a plataforma se reserva o direito de excluir prestadores de serviço sem quaisquer explicações.

Todavia, em que pesem todos os fatores acima apontados, a maioria das plataformas de *crowdsourcing off-line*, assim como as de *crowdsourcing on-line*, também classificam seus trabalhadores como sendo parceiros autônomos. Não se descuida que, em uma análise superficial a respeito desta modalidade de labor, é possível se chegar à conclusão apressada de que o *crowdsourcing off-line* se trata de uma expressão da liberdade do obreiro, tendo-se em vista que este pode escolher se vincular a uma plataforma, ou não, tendo liberdade para se ativar no serviço quando melhor lhe aprouver, ou nem mesmo se ativar, exercendo sua jornada com flexibilidade e podendo recusar solicitações de trabalho. Contudo, a propalada liberdade de que os trabalhadores dispõem é apenas ilusória, tratando-se, na prática, de pactuação de contrato de adesão com uma plataforma que terá ingerência na

⁵⁸¹ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 31.

prestação de trabalho, não se tratando, na maioria dos casos, de mera intermediação⁵⁸².

Realmente, com o desenrolar da quarta revolução digital e o surgimento de novas tecnologias disruptivas, verifica-se uma tendência de redução da rigidez da hierarquia e da disciplina taylorista, adotando-se um modelo de colaboração-dependência⁵⁸³. São, assim, incentivadas práticas empresariais que reforçam a noção de colaboração do trabalhador, o que reforça a ideia equivocada de que este detém autonomia na prestação de seus serviços. Ademais, o trabalho *crowdsourcing* em geral, quando comparado aos trabalhos tidos por tradicionais e sua rígida forma de execução, possui aparência de ser ainda mais flexível e independente do que realmente o é. Isso ocorre porque, em uma análise mais aprofundada do trabalho da multidão, é possível verificar que houve uma mutação das formas de controle e supervisão do trabalho através de instrumentos telemáticos, não tendo estas simplesmente sido deixadas de lado. Portanto, urge sejam identificadas, no caso concreto, quais plataformas são verdadeiras intermediárias entre partes equivalentes em um contrato de prestação de serviços autônomos, e quais plataformas atuam por meio de uma nova roupagem do antigo critério da subordinação

4.2 O TRABALHO CROWDWORK E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES SUBORDINADOS

Dentre todas as características que compõem o contrato de emprego, a subordinação é aquela que serve como marco divisor entre o enquadramento da prestação de serviços como efetivamente sendo uma relação de emprego, ou como sendo uma relação autônoma de trato civil, à qual não se aplicam as normas protetivas da Consolidação das Leis do Trabalho. Ainda que seja pacífica a adoção da subordinação como critério de diferenciação entre relação de emprego e relação de

⁵⁸² REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

⁵⁸³ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.46, n.76, p.197-218, jul./dez.2007, p. 197-218, p. 212.

trabalho, em sentido amplo, observa-se que a conceituação do que vem a ser subordinação encontra divergência⁵⁸⁴.

A partir de Barassi⁵⁸⁵, a subordinação vem tradicionalmente sendo entendida como um estado jurídico central à relação de emprego. É através dela e por causa dela que o trabalhador se vincula a um complexo de obrigações decorrentes do contrato de trabalho, estando sujeito ao poder diretivo e ao poder de controle do empregador. Desde então, persiste amplo debate a respeito das dimensões da subordinação, a qual pode ser apreendida em sua face subjetiva – que se aproxima de um critério de sujeição pessoal do trabalhador – e em sua face objetiva – a qual se baseia na ótica da atividade laboral em sua relação e inserção no empreendimento, e que prevalece na doutrina e legislação atual⁵⁸⁶. A subordinação pode ainda ser compreendida em diversas outras dimensões, trazendo-se, como exemplo, sua acepção estrutural, integrativa, potencial, estrutural-reticular e por algoritmos, dentre tantas outras.

De fato, com o surgimento das tecnologias disruptivas que inauguraram a quarta revolução industrial, houve a construção de um modelo de produção e de trabalho flexível, o que exigiu uma reanálise dos padrões de referência correspondentes à subordinação jurídica, uma vez que suas características foram estabelecidas em um contexto de produção fabril taylorista/fordista. Efetivamente, os critérios em que conformada a subordinação são correspondentes e compatíveis a um modelo de produção homogênea, com gestão verticalizada e hierarquizada, abrangendo-se um trabalho parcializado e especializado, remunerado por tempo e desenvolvido no estabelecimento do empregador, sob sua supervisão constante⁵⁸⁷.

⁵⁸⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 510.

⁵⁸⁵ BARASSI, Ludovico. **Il Contrato di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano**. Milão: Società, 1901, p. 621.

⁵⁸⁶ REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

⁵⁸⁷ REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

É indubitável que, mesmo com o advento das tecnologias disruptivas, grande parte dos trabalhos desempenhados hoje em dia ainda tem por característica a presença da subordinação em sua acepção tradicional. Esta consiste na sujeição do trabalhador ao poder diretivo empresarial, com forte heterodireção por parte do empregador quanto à escolha da forma, tempo e local de execução do trabalho. Neste cenário, não se trata aqui de superar ou substituir a matriz clássica da subordinação, que todavia se faz presente em inúmeros contratos de emprego, mas sim de oferecer a esta uma nova roupagem capaz de também abranger os contratos de trabalho que, não obstante sejam intermediados por plataformas digitais e apresentem certa flexibilidade, são caracterizados por uma grande ingerência e controle sobre o trabalhador⁵⁸⁸. Isso porque,

No trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, trabalhadores não são contratados, nem mesmo recrutados. Não há vagas predeterminadas ou processos seletivos – aparentemente, para trabalhar, basta se cadastrar. O contrato de trabalho agora transfigura-se em um contrato de adesão. Entretanto, as empresas têm sido bem-sucedidas em monopolizar setores de atuação e controlar enormes contingentes de trabalhadores. A própria relação de subordinação se informaliza. Essa informalização envolve a perda de predeterminações claras ou estáveis sobre a jornada de trabalho, sobre a distribuição do trabalho e até mesmo sobre sua precificação. Empresas, hoje, batalham para serem reconhecidas como mediadoras, comumente se definindo como empresas de tecnologia: assentam-se na defesa de uma neutralidade técnica, apresentam-se como meramente responsáveis por prover o encontro mais eficiente entre oferta e procura. Entretanto, elas detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho⁵⁸⁹.

No que diz respeito à existência de subordinação por instrumentos telemáticos, é preciso atentar-se para a redação conferida ao artigo 6º da CLT pela Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que dispõe não se distinguir entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Ainda, dispõe o parágrafo único do

⁵⁸⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 252.

⁵⁸⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. In: **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai./ago. 2021, p. 26-56, p. 38-39.

artigo 6º da CLT que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Deste modo, observa-se que a CLT permite sejam considerados subordinados profissionais que realizam trabalho à distância, uma vez que efetivamente submetidos a controle e supervisão, ainda que por meios informatizados. Trata-se, assim, de abrangência que se refere à dimensão objetiva ou estrutural da subordinação, na medida em que a acepção clássica desta não é capaz de abranger as relações de trabalho realizado à distância⁵⁹⁰. Em vista disso, e tendo-se em conta que a doutrina e a legislação já abriram espaço para a adoção de uma noção de subordinação mais abrangente, através da qual se compreendem as formas telemáticas e informatizadas de supervisão e comando das relações de trabalho, não há falar-se na exclusão das relações intermediadas por plataformas digitais e gerenciadas por algoritmos do manto protetivo que se confere às relações de emprego em sentido estrito, quando presentes seus elementos caracterizadores.

4.2.1 Subordinação no Trabalho Prestado Através de Plataformas Digitais

Em uma primeira análise, ao se deparar com um prestador de serviços que se ativa por meio de uma plataforma digital e que é, em geral, detentor dos objetos necessários à realização do trabalho, além de possuir certa liberdade para gerir seu tempo e disponibilidade, tende-se a automaticamente classificá-lo como um trabalhador autônomo, excluído, portanto, da chancela do direito do trabalho⁵⁹¹. Contudo, ao se observar mais atentamente o modo de operação de algumas plataformas de trabalho *crowdsourcing*, assim como as exigências por elas impostas, tais como padrão de atendimento, forma de pagamento, preço e maneira de execução do serviço, com adoção de meios de controle difusos, verifica-se que tais relações,

⁵⁹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 329.

⁵⁹¹ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 182.

efetivamente, compreendem verdadeiros vínculos de emprego subordinado mascarados.

Não obstante a legislação trabalhista tenha sido consolidada com base na realidade do Século XX, em que predominavam as relações de emprego fabris, sob forte heterodireção e supervisão patronal, há parte da doutrina que entende que as normas existentes são suficientes para abranger as relações de trabalho da multidão, intermediadas por uma plataforma digital⁵⁹². Neste sentido, “a tecnologia endereçada aos aplicativos de serviços não revela efetivo rompimento do emprego, mas tão-somente novo revestimento da subordinação”⁵⁹³. E, ainda que se trate de um revestimento complexo, baseado na tecnologia disruptiva e no uso de algoritmos de controle, basta uma análise mais apurada de conteúdo para se identificar, em muitas plataformas digitais, os velhos elementos referentes à sujeição e subordinação⁵⁹⁴.

Insta destacar que, ainda no final do Século XX, o conceito de subordinação, que tradicionalmente é ancorado na noção de sujeição, passou por um processo de elástico a fim de abranger trabalhadores que eram excluídos do âmbito do Direito do Trabalho, tais como os trabalhadores em domicílio, altos empregados, trabalhadores intelectuais e avulsos. A nova roupagem conferida à subordinação somou-se aos conceitos antigos que lhe definem, tudo isso com o objetivo de atrair para a incidência da proteção trabalhista as relações de trabalho que dela eram excluídas, em prejuízo do trabalhador hipossuficiente. Assim, foram lançados novos conceitos, tais como a subordinação objetiva e suas derivações, a dependência econômica, a potencialidade do poder empregatício, a assunção dos riscos do empreendimento e o fortalecimento do princípio da primazia da realidade, por exemplo⁵⁹⁵. Cumpre ressaltar que

⁵⁹² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 144.

⁵⁹³ REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

⁵⁹⁴ REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

⁵⁹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 48.

O capitalismo da sociedade pós-moderna está em constante transformação, estimulado, agora, pela difusão e implementação de novas tecnologias nos modelos de negócios. A necessidade de ampliar a competitividade das empresas levou à reestruturação da produção, no sentido de transferir para o trabalhador a responsabilidade de adquirir parte dos meios necessários à produção. Em contrapartida, foi concedida pelo capital uma pseudoautonomia ao trabalhador, que passou a se enxergar como um empreendedor. A liberdade conferida à força de trabalho passou a ser programada pelos sistemas informáticos e tecnologias disruptivas, sem que com isso a subordinação jurídica tenha deixado efetivamente de existir⁵⁹⁶.

Neste cenário, a releitura da subordinação – admitindo-se que se trata de um conceito elástico e que deve acompanhar as transformações da sociedade – se faz de extrema necessidade em razão do surgimento massivo de novas modalidades de trabalho intermediados por plataformas digitais. De fato, o conceito de subordinação subjetiva e objetiva tradicional não se amolda perfeitamente à nova realidade da prestação laboral⁵⁹⁷. E, como já ressaltado, a classificação de todos os trabalhadores da multidão, indistintamente, como autônomos, é um recurso que se dissocia da realidade do trabalho atual, relegando verdadeiros empregados às margens da legislação protetiva. É preciso, assim, efetuar-se uma profunda análise do caso em concreto, a fim de se perquirir a respeito da presença de indícios de subordinação, e, com base na prevalência do princípio da primazia da realidade, reconhecer como empregados aqueles trabalhadores da multidão que efetivamente o forem, independentemente da classificação que lhes for dada pela plataforma digital. Isso porque

A programação de algoritmos, que dita e distribui os locais de atuação dos motoristas por meio de aplicativos, que informa à plataforma tecnológica em tempo real e com qual frequência o trabalhador vem recusando serviços, e que serve de canal para a avaliação e a punição do trabalhador, substitui a atuação pessoal e presencial do empregador e seus prepostos no exercício dos poderes de gestão, de organização e disciplinar. O aspecto subjetivo da subordinação jurídica passa a sofrer, nesses novos modelos de negócios envolvendo tecnologias, um processo de ruptura, o que implicou modificações sobre as formas tradicionais pelas quais eram manifestados os poderes de gestão e controle do empregador sobre o empregado.

A mesma ruptura é observada nos contornos apresentados pela dependência jurídica objetiva. A definição de subordinação jurídica objetiva foi construída a partir da ideia de integração do trabalhador, de forma coordenada, na estrutura produtiva da empresa. Será considerado empregado subordinado aquele que tem a sua atividade inserida na estrutura produtiva alheia. A noção de dependência objetiva é analisada, portanto, unicamente a partir da

⁵⁹⁶ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 306-307.

⁵⁹⁷ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 308.

perspectiva do trabalhador, ou seja, na integração do trabalhador à empresa⁵⁹⁸.

Contudo, no que tange à subordinação objetiva, e considerando-se a adoção das tecnologias disruptivas no processo de produção, tem-se que a integração da atividade do trabalhador na empresa deve ser realizada não apenas da perspectiva do empregado, mas principalmente sob a ótica do empregador, que é quem se beneficia do trabalho realizado⁵⁹⁹. Desta forma, a existência, ou não, de subordinação jurídica objetiva deve ser analisada em relação à dependência que o empregador apresenta em relação ao trabalho desempenhado pelo obreiro, o que abrange os trabalhadores que atuam através de tecnologias disruptivas, nas hipóteses em que o empregador é dependente funcionalmente do uso de sua força de trabalho⁶⁰⁰.

Assim, as mudanças experimentadas quanto à forma de prestação de serviços em um contexto permeado pelas tecnologias disruptivas da quarta revolução industrial não podem mais ser analisadas apenas com base em fatores como a inserção material do trabalhador na organização da empresa, uma vez que muitas das atuais organizações empresariais adotam modelos abertos e capilarizados de atuação. Da mesma forma, a inexistência de horários predeterminados de trabalho compreende uma solução organizacional que abrange a autogestão do tempo de labor, com maior flexibilidade, o que não se confunde com a presença, ou ausência de subordinação. A remuneração com base na produção e a concessão de incentivos pelo atingimento de objetivos predeterminados tampouco é fator significativo para diferenciar o trabalho autônomo do trabalho subordinado, se mostrando presente em ambos⁶⁰¹.

Em sendo assim, pode-se afirmar que o exercício do poder empresarial também se encontra permeado pela alta tecnologia e elevada qualificação profissional, de sorte que, nas atuais relações trabalhistas, especialmente no *crowdsourcing*, é muito difícil identificar a expedição de ordens e a supervisão do trabalho nos mesmos e tradicionais moldes em que ocorria no antigo trabalho fabril⁶⁰².

⁵⁹⁸ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 309.

⁵⁹⁹ SPRAGUE, Robert. Worker (mis)classification in the sharing economy: trying to fit square pegs in round holes. In: **Journal of Labor & Employment Law**, n. 53, 15 May 2015, p. 21-22. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2606600>>. Acesso em: 15 jul. 2022.

⁶⁰⁰ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 309.

⁶⁰¹ FERRARO, Giuseppe. Dal lavoro subordinato al lavoro autônomo. In: **Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali**, Franco Angeli, ano XX, n. 79, p. 429-507, 1998, p. 483-484.

⁶⁰² FERRARO, Giuseppe. Dal lavoro subordinato al lavoro autônomo. In: **Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali**, Franco Angeli, ano XX, n. 79, p. 429-507, 1998, p. 483-484.

Há assim proposta no sentido de que seja reconhecido o vínculo de emprego entre os trabalhadores da multidão e a plataforma digital sempre que estiverem presentes os requisitos correspondentes ao contrato empregatício. E, para tanto, deve ser a subordinação encarada sob sua nova roupagem correspondente às relações de trabalho disruptivas, em que há fraca heterodireção patronal, flexibilidade e utilização de algoritmos de controle.

Todavia, é preciso atentar-se ao fato de que no trabalho da multidão existem aqueles que se ativam diariamente, “inserindo-se na organização da empresa e seguindo as suas diretrizes, muitas vezes sujeitos a penalidades, [...] e existem também os que não se ativam com regularidade, nunca sofreram penalidades e consideram a atividade apenas como complemento de renda”⁶⁰³. Assim, é preciso reconhecer-se que o trabalho *crowdsourcing* também é composto por muitos e verdadeiros trabalhadores autônomos, pelo que o reconhecimento do vínculo empregatício, nestas hipóteses, não condiz com a realidade fática. É necessário, portanto, que se realize uma análise caso a caso a fim de se verificar quais plataformas efetivamente atuam de forma a mascarar o vínculo de emprego e quais atuam como meras intermediadoras de trabalho de natureza autônoma.

A título exemplificativo, e retomando-se o estudo das plataformas abordadas no Capítulo 3 do presente trabalho, observa-se que o modelo de atuação organizacional da empresa Uber a aproxima de fatores correspondentes à economia de mercado, estando presentes diversos indicativos que sinalizam que seus motoristas deveriam ser considerados como empregados – como, inclusive, já reconhecido por diversos tribunais, e em vários países. Isso porque há controle de acesso à plataforma, a qual seleciona aqueles que poderão atuar por seu intermédio, definindo padrões unilaterais para contratação e exclusão do trabalhador de seus quadros, além de estipular o valor das corridas, reduzindo o poder de escolha dos motoristas. Existe, ainda, controle de desempenho, sendo a atividade de dirigir essencial para a realização de seu objeto social⁶⁰⁴.

Por outro lado, a plataforma BlaBlaCar possui sistema operacional que mais a aproxima da economia do compartilhamento, havendo fortes indícios no sentido de

⁶⁰³ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 149.

⁶⁰⁴ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 145.

que seus motoristas são verdadeiros trabalhadores autônomos. Nesta hipótese, observa-se que os motoristas publicam as viagens que pretendem ofertar, informando a hora, a data, o itinerário e o valor a ser cobrado do passageiro, o qual, após confirmar a viagem, poderá entrar em contato direto com o motorista para combinar os detalhes da carona. Nesta esteira, é necessário que cada caso seja particularmente analisado, não sendo possível enquadrar todos os trabalhadores *crowdsourcing* como empregados subordinados, tampouco como trabalhadores autônomos.

4.2.2 Pessoaalidade como Componente da Relação de Emprego no Trabalho *Crowdsourcing*

A relação de emprego é conformada pela presença de cinco requisitos caracterizadores, quais sejam, a prestação de trabalho pessoal por pessoa física, de forma não eventual e onerosa, e mediante subordinação. Esta última característica é, notadamente, o principal critério utilizado como linha divisória entre as hipóteses de emprego em sentido estrito, que atraem as normas protetivas da CLT, e aquelas modalidades que abrangem o trabalho autônomo, de natureza civil. Neste cenário, além de se investigar acerca da presença, ou não, de subordinação no trabalho *crowdsourcing*, é preciso atentar-se para a presença dos demais elementos que caracterizam a relação de emprego celetista, especialmente no que concerne à pessoalidade na prestação do trabalho⁶⁰⁵.

A pessoalidade compreende o trabalho realizado por uma pessoa física, de forma singular e individual, ou seja, sem se fazer substituir por outrem. Assim, a aplicação deste critério normativo se dá na medida em que a realização de um trabalho pressupõe o dispêndio de energia humana em uma atividade desempenhada em favor de outro indivíduo. Ademais, tem-se que reside na liberdade contratual a possibilidade de o trabalhador vincular-se pessoalmente a alguém com o objetivo de transferir sua energia produtiva em troca de uma contraprestação monetária⁶⁰⁶.

⁶⁰⁵ DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JANZ, Roberta Philippsen. Vulnerabilidade, proteção juslaboral e o trabalho no sistema crowdsourcing. In: MEIRELES, Edilton (org.). In: **Direito e Processo do Trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginae, 2021, p. 875.

⁶⁰⁶ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 186.

Um dos mais importantes pressupostos ligados à pessoalidade é aquele que diz respeito aos aspectos e qualificações individuais do trabalhador. Isso porque o obreiro é contratado em razão de suas condições e aptidões pessoais para o exercício daquele trabalho, sendo selecionado com base nessas características pelo tomador de seus serviços. Em decorrência disso, o contrato de trabalho é personalíssimo em relação ao empregado, o qual não pode se fazer substituir por outra pessoa, não ao menos sem a anuência do empregador. A seu turno, e em decorrência de sua escolha para preenchimento da vaga de trabalho, fica o empregador responsável por assumir os riscos do empreendimento econômico⁶⁰⁷.

Especificamente no que concerne ao *crowdsourcing*, há quem defenda que houve mitigação deste pressuposto, em razão de o trabalho ser prestado à distância. No entanto, muito embora efetivamente ocorram hipóteses no trabalho da multidão em que a pessoalidade é relativizada, uma vez que o controle do trabalho pode ocorrer apenas sobre a produção, sem se atentar à identidade de quem o realizou, é certo que em muitas plataformas há exigência de que o trabalhador se ative pessoalmente⁶⁰⁸. Assim, a plataforma de trabalho *crowdsourcing* estabelece um contrato pessoal com o trabalhador, que não pode se fazer substituir por outra pessoa, muitas vezes sob pena de ser advertido e até ter seu cadastro excluído. Tal fator indica que há seletividade e controle pela plataforma quanto àqueles obreiros que estão habilitados para desempenhar um trabalho na multidão, abrindo caminho para se repensar o critério da dependência do trabalhador nestas atividades.

De fato, observa-se que a presença do critério da pessoalidade, aliado à onerosidade da prestação de serviços, evidencia a exposição do trabalhador *crowdsourcing* a situações de vulnerabilidade, na medida em que a atuação pessoal deixa expostos os riscos e fragilidades aos quais este obreiro está submetido, tal qual ocorre com os empregados em sentido estrito. De fato, a exigência de que a prestação de serviços seja feita de forma pessoal impacta diretamente nas possibilidades de que o obreiro dispõe para obtenção de seu sustento através do trabalho⁶⁰⁹,

⁶⁰⁷ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 187.

⁶⁰⁸ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. A natureza da relação jurídica a prestação de serviço de saúde ofertada por plataforma eletrônica. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 228.

⁶⁰⁹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JANZ, Roberta Philippsen. Vulnerabilidade, proteção juslaboral e o trabalho no sistema crowdsourcing. In: MEIRELES, Edilton (org.). In: **Direito e**

independentemente de se tratar, ou não, de trabalho subordinado. Ainda, é possível afirmar que, através da avaliação e escolha de um trabalhador para integrar a multidão de obreiros que atuam em determinada plataforma, esta última está exercendo seu poder de direção da organização da empresa.

Evidentemente, a pessoalidade não basta para caracterizar, sozinha, a existência de um contrato de emprego, na medida em que também é nota que pode estar presente em contratos civis de prestação de serviço, desempenhados de forma pessoal por um trabalhador legitimamente autônomo. Contudo, quando se trata das novas modalidades de prestação de trabalho através de plataformas digitais, tem-se na pessoalidade um indicativo quanto à existência de efetivo controle da plataforma sobre a prestação do trabalho, do que resta ainda mais clara a posição de vulnerabilidade e dependência do obreiro que atua nestas atividades, independentemente de ser, ou não, subordinado. Neste sentido, e considerando a origem protetiva do Direito do Trabalho em relação ao assalariado hipossuficiente, necessária a concessão de proteção também a estes trabalhadores.

4.2.3 Dependência Econômica

Em decorrência das disparidades causadas pela adoção da acepção clássica da subordinação para análise da existência, ou não, de verdadeiros vínculos de emprego entre os prestadores e as plataformas de *crowdsourcing*, ganha espaço – novamente – o critério da dependência econômica como fator distintivo e caracterizador das relações abrangidas pelo Direito do Trabalho⁶¹⁰. Trata-se de critério outrora vinculado à noção do assalariado como destinatário da proteção jurídica trabalhista, na medida em que este dependia da alienação de sua força de trabalho para obter meios destinados à sua subsistência.

Não obstante tal fator de distinção tenha sido afastado, uma vez que possui conteúdo extrajurídico, a dependência econômica tem sido apresentada como uma

Processo do Trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginae, 2021, p. 875.

⁶¹⁰ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano:** a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 175.

alternativa, ou mesmo como complemento à noção de subordinação jurídica com o objetivo de atrair a incidência das normas de proteção do trabalho àqueles que dele dependam financeiramente. Tal aceção apresenta conformidade com o disposto na Recomendação n. 198 da OIT, a qual afirma o compromisso que cada país deve ter ao tornar claros na legislação os critérios pertinentes ao reconhecimento do vínculo de emprego, como forma de assegurar proteção contra situações de trabalho encoberto, por meio do qual o vínculo de emprego é dissimulado, privando-se o trabalhador da proteção social e trabalhista a que teria direito⁶¹¹.

Quando se trata das relações de trabalho na modalidade *crowdsourcing*, verifica-se que, ainda que não seja possível identificar o critério pertinente à subordinação nas hipóteses em que há verdadeira intermediação de trabalho na economia do compartilhamento, tem-se que o critério da dependência econômica se faz sempre presente. Isso porque “as novas figuras atípicas nas relações de trabalho são todas envoltas pelo estado de dependência econômica que é de difícil enquadramento na clássica subordinação”⁶¹². Verifica-se, assim, o resgate do critério da dependência econômica para concessão de alguns direitos aos trabalhadores parassubordinados, na Itália, e aos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, na Espanha, os quais foram objeto de análise no segundo capítulo do presente trabalho.

Historicamente, a noção de que o trabalhador se encontra em posição de dependência econômica está vinculada ao critério da alienidade do trabalho, pelo qual há aquisição originária da energia de trabalho por conta alheia⁶¹³. Justifica-se, assim, a necessidade de criação de uma tutela legal para essas relações de labor, considerando-se que há apropriação pelo tomador sobre o resultado do trabalho do prestador, o qual recebe valor inferior ao que produz. Neste cenário, observa-se que,

⁶¹¹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 175.

⁶¹² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 175.

⁶¹³ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 195.

“pelo temor do desemprego, o trabalhador depende estruturalmente da venda de sua força de trabalho e, portanto, é impelido a alienar-se para sobreviver”⁶¹⁴.

A retomada do critério da dependência econômica é favorecida pelo atual contexto econômico permeado pela intermediação de trabalho através de plataformas digitais, o que “propicia a revalorização da dependência econômica como critério legitimador da aplicação das leis a quem contrata serviços remunerados por conta de outrem, ainda que não juridicamente subordinado”⁶¹⁵. Isso porque, efetivamente

Na teoria do Direito do Trabalho, não há dúvidas de que essa alienidade do trabalhador é indiscutivelmente a causa e a razão de ser da disciplina. Com efeito, é o traço da alienidade o constitutivo da singularidade do juslaboralismo, haja vista que seu caráter protetivo, limitador da exploração deste trabalho, é o caractere que o distingue das demais disciplinas das relações privadas. Serve, então, como medida de garantia de civilidade a uma relação econômica que é estruturalmente injusta e desproporcional⁶¹⁶.

Em sendo assim, observa-se que dependência econômica e proteção trabalhista são ideias que estão enraizadas na ontologia do Direito do Trabalho, que se estabeleceu como forma de proteção aos hipossuficientes, assim considerados aqueles que, despossuídos dos meios de produção e do capital, dependem de sua força de trabalho para obter seu sustento e de sua família⁶¹⁷. Efetivamente, o Direito do Trabalho surgiu como forma de compensar desigualdades econômicas e para diminuir a “coação econômica, viciadora da vontade dos mais fracos em face dos economicamente poderosos. Surgiu como instrumento jurídico de reação contra o *statuo quo* implantado pelo capitalismo desenfreado, e com nítida finalidade humanitária”⁶¹⁸.

⁶¹⁴ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 175.

⁶¹⁵ ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. Necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. In: **Revista LTr**, São Paulo, vol. 68, n. 11, nov./2004, p. 1287.

⁶¹⁶ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 175.

⁶¹⁷ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

⁶¹⁸ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 1º volume. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 202.

É certo que a desigualdade existente entre as partes da relação de trabalho foi fator determinante para a legitimação da adoção de uma legislação protetiva trabalhista. Neste sentido, Sidnei Machado esclarece que “a condição de assalariado, e não o objeto do contrato, é que propicia o acesso à proteção”⁶¹⁹. É, assim, a condição de dependente econômico do trabalhador que justifica a concessão de proteção trabalhista em seu favor, pouco importando fatores como sujeição hierárquica às ordens patronais, efetiva fiscalização do trabalho, determinação de horário ou local para sua execução, ou mesmo a existência de direção técnica.

Cumprido ressaltar, por oportuno, que o critério da dependência econômica foi afastado como caracterizador das relações de emprego, em sentido estrito, e substituído pela noção de subordinação jurídica, por se tratar de um critério sociológico, externo ao contrato, e, portanto, de verificação subjetiva. Todavia, o conceito de dependência econômica, quando simplesmente associado à necessidade que o trabalhador tem de seu salário para garantir sua sobrevivência, é superficial, trazendo dificuldade ante a sua relatividade. De fato,

À primeira vista, a dependência econômica significaria a situação do trabalhador que tem na remuneração recebida a condição de sobrevivência. Isso é, há dependência econômica quando o trabalhador, em troca da prestação de serviços, obtém remuneração que lhe permita o seu sustento e de sua família. Ocorre que essa noção primária é demasiadamente vaga e superficial. Tanto os assalariados como os empregadores que dirigem suas empresas vivem necessariamente do seu trabalho, não havendo nenhuma distinção entre estes pelo fato da necessidade de obter, pelo emprego de sua energia individual, remuneração que lhe sirva para satisfazer as necessidades e desejos.

A delimitação da dependência econômica como “dependência de pagamento” é apenas a camada externa do conceito, sendo uma compreensão insuficiente e epidérmica. A dependência econômica, no seu interior, abaixo da superficialidade, diz respeito a ter seu trabalho expropriado e a não viver da remuneração. Se a dependência econômica tem sido, até então, enfrentada sobre seus aspectos superficiais e igualmente criticada pelos problemas oriundos dessa aparência, é premente romper com esta análise epidérmica⁶²⁰.

Aprofundando-se, portanto, o conceito de dependência econômica, a fim de o compreender como o fato de ter seu trabalho expropriado por outrem, verifica-se que a origem do poder de subordinar está centrada na propriedade, sendo certo que os

⁶¹⁹ MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 27.

⁶²⁰ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienação no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

tomadores de serviços detêm o poder diretivo de produção em decorrência simplesmente de serem proprietários. Na mesma medida, o poder de subordinar empregados também decorre diretamente da condição de proprietário, de sorte que “o poder diretivo é mera consequência da produção capitalista e não sua qualidade distintiva”⁶²¹.

O contrato de trabalho surge, dessa maneira, como forma de justificar e equilibrar o exercício do poder de subordinar empregados e de dirigir a prestação de serviços. Todavia, antes de haver subordinação entre empregado e empregador, a qual é consagrada através de um contrato de trabalho, há previamente uma situação de dependência do trabalhador, por se tratar este de não-proprietário. A ausência de propriedade que lhe permita atuar como empreendedor é que faz com que o trabalhador seja impelido a laborar em favor de outrem, sendo então expropriado de sua força de trabalho. Destarte, a dependência econômica não pode ser encarada como uma dependência do salário, mas sim como um “desposuimento” da propriedade dos frutos de seu trabalho⁶²².

Sob este enfoque verifica-se haver relação de dependência econômica mesmo nas hipóteses em que o trabalhador não dependa financeiramente daquele trabalho em específico para sobreviver, seja por possuir outros trabalhos, seja por possuir outras fontes de renda. A dependência estará presente, portanto, em decorrência da relação de intercâmbio entre proprietários e não proprietários, sendo estes últimos expropriados de sua energia individual pelo tomador de seus serviços. De fato, viver de seu salário é resultado do fato de não ser proprietário, e não a própria condição de dependente econômico.

O critério correspondente à subordinação como expressão do poder de direção e controle por parte do empregador, não é, todavia, condição essencial para a existência de trabalho dependente economicamente, não obstante seja sua

⁶²¹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 176.

⁶²² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 177.

consequência habitual. Assim, ainda que o critério sociológico da dependência tenha sido substituído pelo critério da subordinação jurídica como balizador da relação de emprego em sentido estrito, a direção dos serviços realizados não é uma condição essencial para a configuração do exercício de trabalho dependente⁶²³. Ressalta-se, como exemplo de prestação de trabalho assalariado e dependente, o vendedor externo e o trabalhador intelectual, os quais, apesar de serem enquadrados como empregados em sentido estrito, não são heterodirigidos na prestação de seus serviços. É justamente “o poder ínsito à propriedade dos meios de produção que explica como pode ocorrer trabalho por conta alheia sem a direção dos serviços”⁶²⁴, de sorte que existem “casos em que o empregador é o dono do resultado do trabalho sem necessitar exercer o comando”⁶²⁵.

Nesta medida se encontra a base para a tutela dos trabalhadores *crowdsourcing*, os quais são economicamente dependentes da plataforma que agencia seu labor, tendo-se em vista que, despossuídos, trabalham por conta alheia e não se apoderam dos resultados da entrega do trabalho, que são apropriados pela própria plataforma. Observa-se que o critério da dependência econômica se mostra presente em todas as formas de prestação de serviços por conta alheia, inclusive no trabalho da multidão, ainda que ausente a subordinação, e atentando-se ao fato de que esta última também pode se fazer presente nas relações de trabalho *crowdsourcing*, a depender do caso concreto.

Haverá, portanto, dependência econômica sempre que alguém dispender energia pessoal em um trabalho e não for o destinatário final deste labor, que é expropriado por outrem, não havendo distinção entre as modalidades clássicas de prestação de trabalho e o trabalho intermediado por plataformas digitais, merecendo igual proteção. Ressalte-se que a proteção do assalariado, e, portanto, dependente,

⁶²³ MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 35.

⁶²⁴ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 177.

⁶²⁵ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 177.

é a premissa da qual se originou e em que se baseou toda a construção do Direito do Trabalho, de sorte que negar proteção jurídica ao trabalhador hipossuficiente vai contra os princípios protetivos que disciplinam este ramo jurídico e trazem equilíbrio para as relações entre proprietários e não proprietários, compensando – ao menos em parte – a desigualdade econômica.

E, em sendo o trabalho dependente conceituado como aquele prestado por conta alheia, por simetria, o tomador será aquele que se apropria dos resultados deste trabalho, quer sejam positivos, quer sejam negativos, uma vez que assume os riscos do negócio dirigindo a organização da empresa. A respeito da organização da empresa, cumpre apontar que

Neste particular, dirigir a organização da empresa é um conceito muito mais amplo do que o estabelecimento da hierarquia e de sua faceta mais visível de “emitir ordens”. O ícone da empresa não é o mando, mas sim a propriedade. Mais importante do que dirigir os serviços – o que pode ser traduzido num controle contínuo da atuação do empregado – é estruturar e organizar os serviços, os quais poderão até ser executados sem esta reiterada direção (vide situação do vendedor viajante). Organizar a empresa diz respeito a estabelecer os rumos da atividade econômica, fixar a dimensão territorial de atuação, definir os preços dos bens e serviços que comercializa e, principalmente, ser juridicamente o proprietário do resultado do trabalho de seus empregados⁶²⁶.

Isto posto, o modelo de gestão fordista, que forneceu as bases para a construção do direito do trabalho e da noção de emprego clássico, é apenas uma dentre muitas formas de direção da organização da empresa, a exemplo de modelos pós-fordistas como aqueles que utilizam algoritmos para realização da gestão do trabalho da multidão. No trabalho *crowdsourcing*, o obreiro é dependente porquanto sua força de trabalho não se desenvolve sozinha, em seu próprio proveito, como se dá no trabalho verdadeiramente autônomo, mas pertence estruturalmente à empresa detentora da plataforma digital, fazendo parte desta e podendo, ou não, ser subordinado.

Em decorrência do surgimento de novas tecnologias disruptivas e, com elas, de novas formas de prestação de trabalho e de direção da organização da empresa, verifica-se que a subordinação jurídica em seu sentido clássico, oriunda das relações de trabalho fabris, vem perdendo sua capacidade de definição e conformação ante a

⁶²⁶ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 177.

difusão da economia do compartilhamento. Conquanto seja possível vislumbrar a existência de subordinação no contexto de algumas plataformas de crowdsourcing, especialmente daquelas que operam *off-line* e de forma específica, observa-se que a subordinação, entendida como sujeição, não se faz presente em tantas outras modalidades de trabalho da multidão, em geral, no *crowdsourcing on-line*, ou em plataformas genéricas, por exemplo.

Tal não significa que se está diante de trabalho autônomo, mas sim de trabalho dependente, prestado por obreiros que não se apropriam do resultado de seu próprio trabalho, havendo, assim, alienidade na prestação dos serviços. Isso porque a dependência econômica pode ser apreendida como sujeição hierárquica ou técnica, como integração na atividade fim do estabelecimento, ou mesmo como pobreza individual, na medida em que todas estas hipóteses são possíveis em se considerando a prestação de trabalho por conta alheia⁶²⁷. Necessária, portanto, a reconfiguração dos critérios de acesso à proteção justralhista, a qual, no contexto da quarta revolução industrial e da ascensão de tecnologias disruptivas, não pode ficar restrita ao critério da subordinação jurídica clássica, que só aproveita a uma parcela dos trabalhadores. É preciso, assim, reconhecer-se a própria assimetria existente na relação de labor entre proprietários e não proprietários como ensejadora de proteção aos trabalhadores economicamente dependentes, assegurando-lhes ao menos um estatuto mínimo protecionista.

4.3 RELEITURA DO DIREITO DO TRABALHO CLÁSSICO E O TRABALHO CROWDSOURCING

O trabalho da multidão, desempenhado através de plataformas digitais e norteado pelas tecnologias disruptivas, representa uma grande mudança de paradigma do modelo clássico de produção e de desenvolvimento do trabalho. De fato, as modificações no cenário trabalhista, causadas pela ascensão da economia do compartilhamento e pela inserção de novas tecnologias e da robótica no processo de produção, deixam evidente a necessidade de ressignificação dos critérios clássicos

⁶²⁷ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 177.

que norteiam a legislação do trabalho, a fim de evitar a atual tendência de precarização do labor humano.

A reorganização da produção e a inserção de novas tecnologias no capitalismo moderno deram origem à atual reformulação do modelo de organização clássica das empresas. Surge, assim, uma organização empresarial cada vez mais enxuta, especializada e flexível, a qual demanda, portanto, menor contratação de empregados para consecução de seus objetivos sociais. Neste cenário, tecnologia e trabalho são variáveis que exercem mútua influência umas sobre as outras, de sorte que o nível de ocupação da população em determinado setor da economia costuma oscilar conforme o grau de desenvolvimento tecnológico adotado. Ademais, observa-se que a implantação de novas tecnologias nos ambientes de produção acaba por refletir diretamente no mercado de trabalho, havendo alteração na proporção entre trabalho material e imaterial, este último com participação cada vez maior, além de gerar aumento no número de trabalhadores precarizados e atuando na informalidade⁶²⁸.

A respeito do aumento exponencial das atividades imateriais no processo produtivo, observa-se que o capitalismo moderno, fundamentado na produção de bens materiais e no hiperconsumismo, é rapidamente “substituído por um capitalismo pós-moderno centrado na valorização de um capital dito imaterial, qualificado também de ‘capital humano’, ‘capital conhecimento’ ou ‘capital inteligência’”⁶²⁹. Na medida em que o desenvolvimento de novas tecnologias é responsável por agregar ao processo de produção variáveis como a informação e o conhecimento, observa-se a gradual passagem de um modelo de produção capitalista fundado na grande indústria fordista para um modelo de capitalismo tecnológico, com aumento da importância do trabalho imaterial para a produção, e ensejando também o aumento das atividades associadas ao setor de serviços⁶³⁰.

Tradicionalmente, no modelo econômico clássico que serviu de base para a consolidação da legislação trabalhista, as empresas são organizadas com base na rigidez hierárquica e na supervisão constante do trabalho, adotando uma estrutura piramidal de comando composta por grande número de trabalhadores na base, os

⁶²⁸ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 59-60.

⁶²⁹ GORZ, André. **O Imaterial**: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005, p. 15.

⁶³⁰ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 62.

quais estão imediatamente subordinados a supervisores, sendo estes vinculados a gerentes e então a diretores. Trata-se de padrão característico dos modelos industriais clássicos, adotado desde a primeira revolução industrial e até o período taylorista-fordista⁶³¹. Todavia, a evolução tecnológica acarretou uma profunda alteração neste modelo organizacional clássico, havendo redução na utilização da força trabalho, decorrente da adoção de um sistema fluido de transmissão de informações, imprimindo velocidade às relações sociais⁶³². Dessa forma, verifica-se que “as inovações do processo técnico asseguram a redução do tempo envolvido na produção, a aproximação entre as pessoas e a promoção, em grande medida, da simbiose entre a força de trabalho, a matéria-prima e os meios de produção”⁶³³.

Neste cenário, ganha espaço a produção e a valorização do trabalho imaterial, uma vez que o conhecimento é incorporado ao produto e ao serviço, acrescentando-lhe valor, de sorte que “as empresas passaram a centralizar a força de trabalho no desenvolvimento de novas tecnologias, transferindo, em boa parte, para terceiros, a execução dos serviços”⁶³⁴. Há, assim, redução do custo de produção, posto que as empresas se limitam a controlar as ferramentas tecnológicas, deixando de se ocupar e de gerenciar todo o processo de produção, além de não serem mais proprietárias da totalidade de bens e insumos necessários a seu funcionamento, tampouco empregando a quantidade necessária de trabalhadores para consecução de seus objetivos. Destarte, é certo que essa ultraespecialização, com transferência de atividades a terceiros, traz nova roupagem às relações de exploração e precarização do trabalho humano, como já ressaltado⁶³⁵.

Isso porque o sistema de normatização do trabalho tem por pressuposto uma relativa uniformidade da categoria dos trabalhadores subordinados, para a qual se concebeu todo o sistema de proteção legal. Este trabalhador modelo é o operário industrial padrão, usualmente sem grandes qualificações e que depende economicamente de seu emprego a tempo integral, realizado em uma única unidade empresarial e com pouca ou nenhuma flexibilidade na fixação das condições de seu

⁶³¹ ZUBOFF, Shoshana. **In the Age of the Smart Machine**. Ney York: Basic Books, 1988, p. 23-24.

⁶³² CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002, p. 39.

⁶³³ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 63.

⁶³⁴ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 70.

⁶³⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 71.

contrato de trabalho⁶³⁶. Contudo, não se pode descuidar que o direito, por se tratar de fato social, está em constante transformação, sendo que a possibilidade de mudança constitui ela própria a condição para sua permanência. A respeito da mutabilidade das relações sociais e seus impactos nas estruturas sociais, Bauman⁶³⁷ destaca que:

A passagem da fase “sólida” da modernidade para a “líquida” – ou seja, para uma condição em que as organizações sociais (estruturas que limitam as escolhas individuais, instituições que asseguram a repetição de rotinas, padrões de comportamento aceitável) não podem mais manter sua forma por muito tempo (nem se espera que o façam), pois se decompõem e se dissolvem muito mais rápido que o tempo leva para moldá-las e, uma vez reorganizadas, para que se estabeleçam.

O afastamento do direito do trabalho dos fatos e dos valores sociais certamente promove a formação de categorias de obreiros marginalizados da tutela normativa. Entretanto, se por um lado a compreensão positivista e restrita do direito do trabalho provoca a exclusão da tutela jurídica de determinados grupos de trabalhadores, por outro, é preciso atentar-se para que a necessidade de adequação às novas realidades sociais não acabe por ensejar a retirada de direitos através de uma flexibilização irrestrita⁶³⁸. De fato, a norma jurídica é o resultado entre a composição dos fatos e valores sociais de determinada época, sendo que o texto normativo configura apenas o ponto de partida para a construção da norma jurídica, que é um processo dinâmico e evolutivo, aproximando o direito dos fatos sociais. Não se pode, assim, conceber a norma jurídica como pré-existente e dissociada da realidade social⁶³⁹.

A teoria tridimensional do direito desenvolvida por Miguel Reale reconhece que os elementos fáticos, axiológicos e normativos são indissociavelmente integrantes do direito, não havendo falar-se em normas jurídicas divorciadas dos fatos e valores sociais. Nesta medida, a inclusão dos fatos sociais na interpretação do direito assegura, além da proximidade com a sociedade, a atualidade da atividade hermenêutica, sem que seja necessária a constante renovação legislativa, da qual certamente emergiria insegurança às relações sociais⁶⁴⁰. Ademais, a consideração dos valores sociais no conteúdo da norma confere substância ética ao direito, o que

⁶³⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 62-63.

⁶³⁷ BAUMAN, Zygmunt. **Tempos Líquidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007, p. 7.

⁶³⁸ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 81.

⁶³⁹ MÜLLER, Friedrich. **Teoria Estruturante do Direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 18.

⁶⁴⁰ REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 150.

transcende ao próprio texto da lei, de sorte que o elemento axiológico permite que a norma seja interpretada a fim de “expressar o que deve ou não deve ser feito para a realização de um valor ou impedir a ocorrência de um desvalor”⁶⁴¹.

No caso do direito do trabalho, e especialmente ao tratar das normas e princípios aplicáveis ao *crowdsourcing*, deve-se ter em mente que o principal valor da normativa laboral é a própria proteção do trabalhador. Nesta medida, deve o aplicador do direito observar o princípio da proteção do obreiro hipossuficiente quando da compreensão dos institutos jurídicos que tutelam o trabalho humano subordinado. Isso porque a evolução da tecnologia e sua incorporação no processo de produção exigem do intérprete a inserção dos novos fatos e valores sociais para a construção da norma jurídica e para a interpretação da norma já existente, uma vez que ignorar a realidade implica o afastamento dos trabalhadores da multidão da tutela protetiva⁶⁴². Assim, é necessária a promoção de uma “melhoria progressiva da condição de todas as pessoas, alimentando no indivíduo a crença de que se pode confiar no futuro para melhorar suas condições e que existem mecanismos para controlar o futuro de uma sociedade desenvolvida”⁶⁴³.

É certo que o dinamismo do trabalho na sociedade pós-moderna, marcada pelo surgimento ininterrupto de tecnologias disruptivas que se sucedem umas às outras em velocidade recorde, não pode servir como elemento limitador da aplicação da legislação trabalhista aos trabalhadores *crowdsourcing*. A fim de evitar a injusta precarização e marginalização destes obreiros, é preciso que os valores e fatos sociais sejam contemporizados na atividade construtiva da norma jurídica, interpretando-se o conceito de subordinação de acordo com a nova realidade fática do mundo do trabalho. Somente assim, e em compasso com a realidade social da época presente, é que o direito do trabalho será autêntico instrumento de justiça social.

⁶⁴¹ REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 125.

⁶⁴² GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 86.

⁶⁴³ LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A (In)segurança Social em Tempos de Pandemia**: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. Porto Alegre: HS Editora, 2020, p. 23.

4.4 FUNDAMENTOS PARA A TUTELA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Como visto, uma das principais questões relacionadas ao trabalho *crowdsourcing* envolve a discussão a respeito da “qualificação da relação jurídica que se estabelece entre a empresa que opera através da plataforma tecnológica e os que através dela prestam serviços remunerados, com questões em torno do grau de autonomia e/ou subordinação”⁶⁴⁴. O fato é que o trabalho da multidão apresenta características ambivalentes quanto à natureza jurídica da relação entre o trabalhador e a plataforma que realiza a intermediação de seu labor. Ao mesmo tempo em que se fazem presentes aspectos inerentes ao trabalho subordinado, tais como dependência econômica, alteridade e ingerência da plataforma no modo de realização do trabalho, verifica-se também a existência de outras características que são típicas das relações de trabalho autônomo, notadamente, liberdade e flexibilidade no desenvolvimento das atividades. Dessa maneira, há grande controvérsia na doutrina e na jurisprudência quanto ao enquadramento dos trabalhadores *crowdsourcing*, o que reflete diretamente na possibilidade de se conferir a estes obreiros proteção jurídico-laboral⁶⁴⁵.

A jurisprudência predominante no Brasil é no sentido de que os trabalhadores que atuam através de plataformas digitais, especialmente em serviços de transporte e entrega de comida, não são empregados típicos, mas sim trabalhadores autônomos. Apesar dos esforços da doutrina quanto à necessidade de reconhecimento de vínculo de emprego aos trabalhadores da multidão, alcançando-lhes, conseqüentemente, proteção jurídico-laboral, é preciso atentar-se ao fato de que, na prática, são as condições do caso concreto que irão determinar a incidência, ou não, das normas protetivas, através da declaração de que a relação entabulada é de emprego.

Todavia, entende-se que as mudanças causadas pelo desenvolvimento social e tecnológico refletem diretamente na forma como os indivíduos se relacionam pessoal e profissionalmente, sendo certo que o Direito do Trabalho precisa ser aplicado em conformidade com a nova realidade social. Devem ser levados em conta, assim, valores e fatores sociais, e, especialmente, os novos mecanismos empregados por trabalhadores e empregadores para desenvolvimento das relações de trabalho

⁶⁴⁴ MOREIRA, Teresa Coelho et. al. (coord.). **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021: trabalho, solidariedade e segurança social**. Lisboa: GEP, 2022, p. 67.

⁶⁴⁵ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 244.

permeadas pelas novas tecnologias disruptivas. Nesse contexto de valorização do trabalho humano e considerando-se que a legislação trabalhista está fundamentada na proteção do hipossuficiente, não é mais sustentável a restrição da aplicação do Direito do Trabalho apenas àqueles que possuem vínculo de emprego subordinado⁶⁴⁶.

Efetivamente, não pode a tecnologia servir de guarida à exploração do trabalho precarizado, relegando aos trabalhadores da multidão apenas o acesso a condições indignas de subsistência, sem a concessão de nenhum direito trabalhista protetivo. Desta maneira, há os que defendem não mais importar o rótulo conferido à relação jurídica entre trabalhador e tomador dos serviços, ainda que se trate de plataforma digital, na medida em que necessário o desenvolvimento de uma política de proteção trabalhista e social destinada a todos aqueles que retiram do trabalho – seja qual for – o seu meio de subsistência⁶⁴⁷. A respeito da necessidade de ampliação do âmbito protetivo do Direito do Trabalho para além da relação de trabalho subordinado, tem-se que o

[...] tema referente às questões não resolvidas envolve a tentativa de desconstrução do assalariamento, resultando em dificuldade para um bom desempenho do direito diante da flexibilização das relações de trabalho e dos processos de fragmentação estimulados pelos cada vez mais novos modos de organização produtiva, sejam pós-fordistas ou os introduzidos pelas plataformas eletrônicas e tecnologias disruptivas. A partir do reconhecimento das relações atípicas, coloca-se o relevante problema de como classificar o que são novas formas de contratação, o que são formas inaceitáveis de apropriação da mão de obra, ou as permanentes fraudes à relação de emprego. A expansão das fronteiras da proteção jurídica para qualquer trabalho é um aspecto desta questão, cujo nó górdio reside em fazê-lo sem rebaixar o padrão protetivo e estabilizador do direito laboral⁶⁴⁸.

Em decorrência da heterogeneidade das formas de trabalho que abrangem o *crowdsourcing*, identifica-se que, para além da questão relacionada à existência ou não de subordinação, se mostra majoritariamente presente a condição da dependência econômica do trabalhador, o qual, na medida em que presta serviços por conta alheia, merece proteção jurídico-laboral por se encontrar em posição de hipossuficiência. Observa-se que as relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais possibilitam sejam alcançadas a flexibilidade, a ultraespecialidade e a terceirização almejadas pelas organizações empresariais, todavia, através do uso

⁶⁴⁶ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 248-249.

⁶⁴⁷ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 249.

⁶⁴⁸ COUTINHO, Sayonara Grillo. Os desafios para a regulamentação: questões que não estão bem contempladas no arcabouço legal. In: **Futuro do Trabalho no Brasil**: Perspectivas e Diálogos Tripartites. Brasília: OIT, 2018, p. 83-85, p. 84.

de ferramentas de gestão informatizadas, fica claro que estas continuam dirigindo e controlando o trabalho, ainda que realizado por trabalhadores da multidão, razão pela qual se justifica a inclusão de tais relações no âmbito de abrangência do Direito do Trabalho.

Ademais, tem-se que a limitação da concessão da tutela protetiva apenas aos trabalhadores subordinados não se coaduna com as normas de proteção ao trabalho entendido como direito humano fundamental, sem qualquer distinção. De fato, a Declaração dos Direitos Humanos reconhece em seu artigo 23 o trabalho como um direito humano social, estabelecendo que todos tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, além determinar ser devida igual remuneração por igual trabalho, a qual deve ser justa e satisfatória, assegurando ao obreiro, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. A seu turno, seu artigo 24 estabelece o direito ao repouso e ao lazer, sendo devidas a todo trabalhador, inclusive, a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas.

A Convenção n. 168 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil em 24 de março de 1993, e, portanto, incorporada ao estatuto jurídico nacional, também reconhece o direito dos trabalhadores à promoção do emprego e proteção contra o desemprego, apontando para a importância do trabalho para toda a sociedade, “em razão não só dos recursos que criam para a comunidade, mas também da renda que proporcionam aos trabalhadores, do papel social que lhes outorgam e do sentimento de satisfação pessoal que lhes infundem”⁶⁴⁹. De acordo com o item 2 da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a qual deve ser observada por todos os países membros da OIT, tal qual o Brasil, é necessário que estes tornem realidade os princípios que são objeto das convenções fundamentais da organização, quais sejam: liberdade sindical e direito à negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O artigo 6º, n. 1 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC), promulgado pelo Decreto n. 591, de 06 de julho de 1992,

⁶⁴⁹ Convenção n. 168 da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20 jul. 2022.

estabelece ser reconhecido “o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito” fixando que os Estados devem tomar medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. Ademais, em seu artigo 2º, n. 1, o PIDESC estabelece a obrigação dos Estados em adotar medidas para assegurar progressivamente o exercício pleno dos direitos econômicos, sociais e culturais nele previstos.

O direito ao trabalho como forma de acesso a uma vida digna também encontra previsão no artigo 6º, n. 1 do Protocolo de São Salvador, o qual entrou em vigor no Brasil em 30 de dezembro de 1999, por meio do Decreto n. 3.321/99. Referido dispositivo estabelece que “toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita”. Ainda, conforme seu artigo 7º, os Estados signatários reconhecem que toda pessoa possui o direito de usufruir de condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, sendo-lhes assegurados patamares mínimos de dignidade.

No mesmo sentido, observa-se que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, assim como a dignidade da pessoa humana, são fundamentos da República Federativa do Brasil, estando consagrados no artigo 1º da Constituição Federal (CF). Ainda, nos termos do artigo 170 da CF, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa constituem as bases da ordem econômica nacional, cuja função é assegurar a todos uma existência digna e conforme os ditames da justiça social, observando-se os princípios da função social da propriedade, redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego. Mencionadas diretrizes constitucionais estão de acordo com a ordem social brasileira, que, conforme artigo 193 da CF, tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social. Não há dúvidas quanto ao papel erigido ao trabalho pela Constituição Federal, na medida em que é através dele – sem limitações – que se assegura ao cidadão uma existência digna.

Não se pode olvidar que o direito é um sistema jurídico que deve ser interpretado de forma harmoniosa e orgânica, não sendo contraditório entre si. Ademais, tem-se que, no plano fático, o direito mais importante é o direito à vida, o qual envolve o trabalho e a saúde como seus elementos indissociáveis, sendo estes condicionantes para que se assegure uma vida digna aos indivíduos, e não qualquer vida. E, a vida com dignidade é certamente alicerçada por um trabalho decente, que

deve ser alcançado a todos, e não apenas àqueles que possuem uma relação contratual de emprego, em sentido estrito⁶⁵⁰.

Surgem, em vista disso, diversas proposições quanto ao estabelecimento de um estatuto mínimo de direitos essenciais a serem observados em qualquer relação de trabalho, inclusive aos trabalhadores da multidão, que atuam através de plataformas digitais. Há proposições no sentido de serem devidos ao menos os direitos previstos no artigo 7º do PIDESC, quais sejam, uma remuneração que proporcione salário equitativo, com remuneração igual para um trabalho igual, e que assegure uma existência decente; segurança e higiene no trabalho; igual oportunidade de promoção no trabalho, com base no tempo de trabalho e nas capacidades do trabalhador; e descanso, lazer, limitação das horas de trabalho, férias e remuneração dos feriados.

Neste cenário, cumpre ressaltar que o Relatório Fairwork Brasil 2021, o qual avalia as condições de trabalho *crowdsourcing*, estabeleceu, em conjunto com a OIT, cinco princípios que devem ser observados pelas plataformas digitais a fim de que sejam consideradas como oferecendo um “trabalho decente”. São eles: a) oferta de uma remuneração justa aos trabalhadores, independentemente de sua classificação; b) oferta de condições justas, devendo ser adotadas políticas para proteção dos trabalhadores, além de medidas de promoção da saúde e segurança; c) oferta de contratos justos, devendo os termos e condições serem acessíveis, legíveis e compreensíveis, sujeitando-se às leis locais e sem previsão de exclusão de responsabilidade injustificadamente pela plataforma; d) oferta de gestão justa, através de processo documentado, sendo facultado aos trabalhadores recorrerem das decisões que os afetem, também devendo ser informados das razões que ensejaram referidas decisões, utilizando-se de algoritmos transparentes; e) oferta de representação justa, sendo possibilitado aos trabalhadores, independentemente de sua classificação, organizarem-se coletivamente, devendo haver cooperação da plataforma nas tratativas e negociações⁶⁵¹.

Há, também, proposições no sentido de serem devidos aos trabalhadores da multidão o direito à informação e à portabilidade de dados, na medida em que, na

⁶⁵⁰ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 275-276.

⁶⁵¹ FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany, p. 7.

economia do compartilhamento, o conhecimento passou a ter efetivo valor patrimonial, consubstanciado no processamento e armazenamento de dados. No que concerne às plataformas digitais, observa-se que todos os dados são de propriedade desta, inclusive os dados pessoais pertencentes ao próprio trabalhador, os quais compõem seu histórico profissional. Ainda, são de propriedade das plataformas dados referentes aos serviços realizados e as respectivas avaliações dos tomadores, sendo certo que estas informações são precisamente as que constroem a reputação digital do prestador de serviços, formando espécie de currículo digital, o qual deveria estar à disposição para utilização em eventual busca por novos postos de trabalho, para inscrição em plataformas que oferecem seguros ou para acesso do obreiro a benefícios ligados à proteção social. Cumpre destacar que o artigo 18, inciso V da Lei Geral de Proteção de Dados assegura o direito do titular dos dados de obtê-los perante o controlador, podendo portá-los para outro fornecedor de serviço ou produto, desde que observados os segredos comerciais e industriais⁶⁵².

Neste cenário, a fim de que não prevaleça o livre arbítrio dos tomadores de serviços em relação aos trabalhadores da multidão, é imperioso que as atividades e tarefas desenvolvidas pelos trabalhadores *crowdsourcing*, intermediados por plataformas digitais, sejam reconhecidas com um trabalho digno de proteção, na medida em que se trata de modalidade legítima de ocupação e através da qual estes obreiros obtêm seu sustento. Negar proteção a esta modalidade de trabalho, além de contrariar preceitos constitucionais e normas internacionais de proteção ao labor, acaba por relegar inúmeros trabalhadores às margens da proteção social e trabalhista. Independentemente da classificação que se atribui ao trabalhador da multidão, é preciso e é possível atribuir proteção jurídico-laboral àqueles que atuam através da intermediação de plataformas digitais, considerando-se os pilares legais atualmente existentes. Nestes termos, em não estando presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego subordinado, nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, defende parte da doutrina ainda assim ser possível o estabelecimento de um estatuto mínimo de direitos aos trabalhadores *crowdsourcing*, na medida em que o trabalho – em sentido amplo – é direito fundamental social e um dos fundamentos básicos da ordem econômica brasileira, não estando limitado ao critério da subordinação.

⁶⁵² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021, p. 312-313.

Por outro lado, é preciso atentar-se que a delimitação do alcance do Direito do Trabalho é dependente e se vincula à realidade histórica de dado momento e lugar, uma vez que este ramo do direito abrange medidas de política social. Neste sentido, para Arion Sayão Romita, “a afirmação de que o contrato de trabalho configura o domínio da eleição do direito obreiro e que determina rigorosamente suas fronteiras leva em conta o estágio atual da evolução histórica deste ramo do direito”⁶⁵³. Em decorrência, tem-se que “a recusa do Direito do Trabalho em se adequar ao estágio de evolução histórica de revolução digital, insistindo em observar fenômenos atuais com os olhos voltados a paradigmas do passado, impõe a ele aspecto senil e empoeirado”⁶⁵⁴.

Já em 1957, alertava Orlando Gomes⁶⁵⁵ que

[...] os fatos novos não são percebidos imediatamente por que a imagem dos antigos grava-se na retina, inspirando conservantismo. Só mais tarde, quando entram num processo de evolução intensa, vêm a ser apreendidos, provocando divergências na sua interpretação. O atrazo [sic] na compreensão acarreta a mora no comportamento. Os homens conduzem-se como se ainda vivessem na situação que passou. No comportamento social, a mora na percepção parece determinar a perpetuação da realidade transposta.

Em realidade, não se pode mais negar que “as ideias que, no particular, foram concebidas e fecundadas no curso do século XIX não correspondem mais à realidade dos dias presentes. Não obstante, continuam a influir na organização das relações de trabalho, condensadas em fórmulas caducas”⁶⁵⁶. Ademais, “a despeito de sua inadequação, tais ideias continuam a se projetar sobre a realidade nova, ofuscando-a, ao invés de clareá-la”⁶⁵⁷.

Em sendo assim, não pode o Direito do Trabalho voltar-se apenas para o trabalhador operário e descuidar das hipóteses de prestação de trabalho na modalidade *crowdsourcing*. Isso porque o trabalho da multidão toma parte natural na evolução socioeconômica característica da quarta revolução industrial, marcada pelo

⁶⁵³ ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 67.

⁶⁵⁴ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 189.

⁶⁵⁵ GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. In: **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 5, 1957, p. 154.

⁶⁵⁶ GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. In: **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 5, 1957, p. 154.

⁶⁵⁷ GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. In: **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 5, 1957, p. 154.

surgimento de tecnologias disruptivas e pela ascensão da economia do compartilhamento, em que prevalece um estilo de vida colaborativo e totalmente inserido no mundo tecnológico, de fácil acesso e permeado por um desejo de flexibilidade⁶⁵⁸. Assim, diante das mudanças na forma de prestação do trabalho e das mudanças na forma de organização empresarial, deve o Direito do Trabalho também enxergar os novos fenômenos com o olhos voltados ao futuro, e não fechar-se em torno da realidade laboral do início do Século XX, sob pena de tornar-se obsoleto e de relegar os trabalhadores contemporâneos a uma situação de desproteção.

Neste sentido, posicionam-se os que defendem a necessidade de o Direito do Trabalho abrir-se às novas realidades, notadamente àquelas que decorrem de uma sociedade que demanda e estabelece relações de trabalho cada vez mais complexas e peculiares, tal qual o trabalho *crowdsourcing*. Ainda que surgido sob uma realidade em que prevalecia a uniformidade das relações de trabalho no contexto fabril, o sistema protetivo trabalhista possui como fundamento a noção de tutela do trabalhador enquanto assalariado, entendido, assim, como aquele que é alienado dos frutos do seu trabalho. Cumpre recordar que o conceito de trabalhador enquanto dependente economicamente é antecedente ao critério da subordinação, que se propôs a delimitar o âmbito de abrangência do Direito do Trabalho com base em critério puramente jurídico, porém sem nunca efetivamente o conseguir – não ao menos de forma pacífica quanto a sua definição – na medida em que o trabalho não pode ser analisado de forma totalmente dissociada de seu contexto social.

Destarte, não está o Direito do Trabalho imune aos influxos das transformações sociais decorrentes das modificações econômicas trazidas pelo surgimento das tecnologias disruptivas que ensejaram a era da quarta revolução industrial, marcada pela economia do compartilhamento, pela valorização do trabalho imaterial e pela pluralidade de mundos produtivos, que exigem respostas diferentes do ordenamento jurídico⁶⁵⁹. Em verdade, deve o direito laboral portar-se como instrumento que acompanha as transformações sociais, uma vez que possui a responsabilidade de equilibrar e servir como contrapeso ao modo de produção capitalista – ainda mais na

⁶⁵⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais:** repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 190.

⁶⁵⁹ ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. In: **Revista do TST**, Brasília, v. 66, n. 4, out./dez. 2000, p. 89.

atual realidade correspondente ao capitalismo de multidão – devendo manter em seu centro o trabalho prestado como forma de produção de riquezas a outrem, ou seja, o trabalho para além do contrato de trabalho subordinado⁶⁶⁰.

O fato de o trabalho da multidão encontrar-se em algum lugar entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado – isso para aquelas hipóteses em que o trabalho intermediado por plataformas digitais verdadeiramente não se enquadrar nos critérios previstos nos artigos 2º e 3º da CLT – não significa que este trabalhador não esteja albergado pelo princípio protetivo do Direito do Trabalho. Para tanto, propõe-se que este seja reconstruído a partir de seus próprios alicerces fundantes, dentre os quais se destaca o princípio da proteção⁶⁶¹. Esse entendimento se distancia daquele que propõe a criação de um estatuto mínimo de direitos e se fundamenta no fato de que “a subordinação pela qual se definiu em todo o lado o trabalho assalariado, não parou de se diluir e já não fornece hoje um critério jurídico próprio para abraçar a diversidade das situações de trabalho”⁶⁶², não se descuidando que tampouco “as próprias formas de organização do trabalho, os progressos técnicos conduzem a conceber uma parte crescente de iniciativa e de responsabilidade no cumprimento de um grande número de tarefas”⁶⁶³.

As novas realidades de trabalho, delineadas pela quarta revolução industrial e pelas mudanças disruptivas causadas nas relações sociolaborais pela tecnologia em rede, pela economia do compartilhamento e pelo capitalismo de multidão, demonstram que o trabalho *crowdsourcing* tem potencial para rapidamente substituir boa parte do trabalho subordinado tido por tradicional. Não pode, portanto, o Direito do Trabalho, deixar de voltar-se a este tipo de relação trabalhista, abandonando os trabalhadores da multidão à própria sorte ao se arraigar a uma leitura clássica que reflete a realidade do Século XIX em pleno Século XXI. Tampouco deve o direito laboral negar tutela a todo tipo de trabalho humano economicamente dependente, sob o fundamento de que o alargamento de seu campo de abrangência o aproximaria do

⁶⁶⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais:** repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 195.

⁶⁶¹ MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, jan./jun. 2010, p. 81.

⁶⁶² SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 341.

⁶⁶³ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 342.

Direito Civil, turvando sua autonomia como ramo especializado, na medida em que ainda se faz necessário separar do trabalho da multidão aquele que é efetivamente autônomo e, portanto, de abrangência civilista.

Neste sentido, cumpre ao Direito do Trabalho voltar-se às suas origens, fundamentadas na proteção do trabalho assalariado e dependente economicamente, acolhendo-se as novas modalidades de prestação de trabalho através de plataformas digitais como merecedoras de tutela, ainda que estas apresentem diferente roupagem do trabalho subordinado, o que não por isso as torna alheias ao propósito protetivo do direito laboral, que seguirá inabalável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As tecnologias disruptivas que caracterizam a quarta revolução industrial certamente estão provocando profundas e constantes alterações na forma como a sociedade se estrutura, o que abrange, naturalmente, o sistema econômico e a forma de prestação de trabalho humano. O surgimento das plataformas digitais de intermediação de mão-de-obra, fruto da chamada economia do compartilhamento, segue a tendência de aproveitamento de bens, de tempo e de potenciais ociosos, colocando em contato indivíduos que necessitam de determinado serviço, e pessoas que estão aptas a realizá-lo.

Ante a diversidade de plataformas digitais existentes, as quais operam segundo seus próprios critérios, oferecendo os mais variados tipos de serviços, tem-se que os trabalhadores que lá ofertam sua mão-de-obra, acabam, muitas vezes, não se enquadrando nos requisitos exigidos pela lei trabalhista para configuração do vínculo de emprego, tampouco preenchendo os quesitos que os colocariam como trabalhadores autônomos, na medida em que não são caracterizados pela autodeterminação e detenção dos meios de produção. Assim, verifica-se que atualmente estes trabalhadores acabam ocupando uma espécie de limbo, não havendo regulamentação quanto às atividades desenvolvidas, tampouco qualquer proteção trabalhista.

De fato, está-se vivendo um momento de transição, marcado por profundas mudanças sociais que afetam sobremaneira a forma de prestação de trabalho. E, diante dessa nova realidade laboral disruptiva, que se apresenta juntamente com a ascensão da economia colaborativa, o presente estudo procurou analisar o contexto das relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais e desenvolvidas através de tecnologias que se reinventam e se sucedem de forma cada vez mais rápida.

Apresentados o problema central da pesquisa e as hipóteses, foi preciso dedicar-se inicialmente à análise dos impactos que as tecnologias disruptivas tem causado nas relações de trabalho clássicas. Estas são as que preenchem os requisitos para formação do vínculo de emprego em sentido estrito, nos moldes trazidos pela CLT, abrangendo o trabalho prestado por uma pessoa física, de forma pessoal, onerosa, não-eventual e subordinada a um empregador, que assume os riscos do empreendimento e dirige a prestação de serviços.

Apesar de serem cinco os critérios que balizam o vínculo de emprego, observa-se que a presença de subordinação é o requisito de maior impacto, tendo-se em vista que se trata de fator distintivo entre o que vem a ser trabalho autônomo e o que se caracteriza como emprego, atuando, assim, como uma linha divisória entre o labor protegido pela CLT e o labor de natureza autônoma, regrado pelo Direito Civil. Todavia, mesmo em sendo pacífica na doutrina a adoção da subordinação como elemento de distinção entre trabalho e emprego, observa-se que sua definição e conceituação encontram divergências, notadamente quanto a suas dimensões e acepções.

Na medida em que o trabalho intermediado por plataformas digitais compreende uma nova forma de paradigma do trabalho, característica da atual quarta revolução industrial, foi preciso investigar a origem da subordinação como elemento concessivo de uma necessária proteção trabalhista, analisando-se as teorias técnica, econômica, social e jurídica que pretendem qualificar a subordinação. Em seguida, passou-se ao estudo da subordinação em sua matriz clássica, que se liga à noção de submissão do trabalhador às ordens patronais, com forte heterodireção e supervisão deste.

Surge, neste ponto, questão relativa a qual seria a diferença entre subordinação e a mera desigualdade das partes no contrato, realizando-se um contraponto entre o critério de dependência econômica, surgido juntamente com a percepção do trabalhador enquanto assalariado, e a subordinação. Para melhor compreensão das raízes do fenômeno, passou-se à análise das dimensões da subordinação em suas matrizes subjetiva, objetiva, estrutural, integrativa, potencial, estrutural-reticular e por algoritmos. Ainda, em sentido oposto ao critério clássico de subordinação, buscou-se refletir a respeito das soluções apresentadas pela criação de figuras como a parassubordinação e o trabalho economicamente dependente, trazendo-se os critérios de alteridade e alienidade como fatores de distinção complementares à subordinação.

Na segunda parte, voltou-se à investigação do trabalho intermediado por plataformas digitais, trazendo-se o contexto social e os desenvolvimentos simultâneos em diversas áreas do conhecimento, que deram ensejo à quarta revolução industrial, caracterizada por avanços tecnológicos disruptivos que promovem ampla interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos. Neste contexto, as novas tecnologias

servem de base para o desenvolvimento de novas pesquisas que resultam novas tecnologias, as quais substituem as antigas em um ciclo infinito de ruptura e difusão do conhecimento, permitindo a reorganização do trabalho, que passa a ser fragmentado em microtarefas, prestado de forma remota, de qualquer lugar e a qualquer hora, através de plataformas digitais.

Em razão das alterações de paradigma do trabalho, permeadas pelas tecnologias disruptivas que caracterizam a quarta revolução industrial, tem-se que o trabalho tradicional passa por uma crise de valor causada pela mudança da produção material para a produção imaterial. Da mesma forma, surgem tendências que ensejam mudanças na forma de exploração do trabalho em decorrência da alta conectividade das novas tecnologias, de sorte que o trabalho de maior valor passa a ser aquele que se destina a produzir relações, e não bens. Há, ainda, o fator correspondente à desconcentração produtiva em decorrência da incorporação de tecnologias disruptivas e a intermediação de trabalho através de plataformas digitais.

Todos os fatores acima apontados são produto de uma economia que deixa de se basear no hiperconsumo e passa a ser colaborativa, através de modelos de negócios que se baseiam na utilização comum de um bem compartilhado no chamado capitalismo de multidão. Nesta nova faceta da economia, que parte da ideia de cooperação entre indivíduos autônomos para melhor aproveitamento de bens ociosos, verifica-se o surgimento de grandes multiplicidades de relações humanas, sendo algumas delas atividades puramente comerciais, em uma economia de mercado típica, porém desenvolvida através de tecnologias disruptivas, e outras atividades ligadas a funções sociais e culturais, em uma verdadeira economia de dom.

Incorporada a noção de colaboração ao universo do trabalho, observa-se que o compartilhamento deixa de ser de um bem ocioso e passa a ser do tempo e da disponibilidade do trabalhador, ensejando uma nova fronteira para a flexibilidade do trabalho, mascarada por uma falsa noção de ajuda mútua em uma relação difusa intermediada por plataformas digitais. Neste cenário, há a adoção de modelos de gestão que permitem maior flexibilidade e organização própria do trabalhador, operando métricas baseadas no resultado, havendo pagamento de acordo com a produtividade e intensificação da pressão no trabalho, na medida em que a cobrança patronal é internalizada pelo trabalhador, diluindo-se a noção de forte heterodireção patronal presente na subordinação em sua acepção clássica. Destarte, observa-se

que os trabalhadores que atuam através de plataformas digitais tendem a ser enquadrados como autônomos, não obstante muitas vezes atuem como verdadeiros empregados em uma economia de mercado dissimulada.

A fim de possibilitar a identificação entre aquelas plataformas que atuam na verdadeira economia do compartilhamento, aproximando-se da chamada economia de dom, daquelas que operam numa tradicional economia de mercado, passou-se à análise das principais plataformas digitais que realizam a intermediação de trabalho *crowdsourcing*. Houve análise da forma de atuação de três plataformas de mobilidade urbana e entrega, quais sejam Uber, BlaBlaCar e iFood, assim como de três plataformas de serviços, a Amazon Mechanical Turk – Mturk, Workana e Dog Hero. Tais empresas plataformas foram selecionadas para este estudo em decorrência de sua popularidade e relevância, e por possuírem modelos de negócios e formas de atuação diversificadas, possibilitando a comparação entre seus termos de operação, a fim de se diferenciar aquelas que mais se aproximam da economia de dom e aquelas que se acercam da economia de mercado.

Na terceira parte do estudo, aprofundou-se a análise do trabalho intermediado por plataformas digitais, o qual também é conhecido como trabalho na modalidade *crowdsourcing* ou multiterceirização. Este se subdivide ainda em *crowdsourcing on-line*, que é aquele desenvolvido de forma totalmente virtual, sem necessidade de deslocamento do obreiro, e em *crowdsourcing off-line*, o qual, apesar de ser intermediado de forma virtual, exige que o trabalhador se desloque para realização do serviço, devendo apresentar-se no local certo e na hora certa. Assim, em decorrência do surgimento e rápida disseminação dessas novas modalidades de trabalho, considera-se preocupante o fato de não haver reconhecimento de proteção trabalhista a estes obreiros, que são indistintamente enquadrados como autônomos, ainda que não o sejam.

Parte-se, pois, ao enfrentamento da compatibilidade entre o trabalho intermediado por plataformas digitais e os direitos dos trabalhadores subordinados, abordando-se critérios relativos à subordinação e sua necessária releitura contemporânea, além de realizar-se o resgate dos fatores relativos à pessoalidade e à dependência econômica como fatores aptos a ensejar a concessão de proteção jusbatal aos trabalhadores da multidão. Isso porque, no decorrer do trabalho, observou-se que foram criadas roupagens inéditas para essas relações de trabalho

tidas por atípicas, considerando-se que estas podem não envolver um único empregador, podem ter duração determinada e bastante reduzida, não havendo exigência de localização geográfica fixa, tampouco de realização nas dependências do contratante, existindo liberdade do trabalhador para laborar quando e quanto quiser. Tal não significa, contudo, inexistir vínculo de emprego entre as partes, devendo ser realizada ampla análise do caso concreto ante a diversidade de atuação das plataformas digitais, cada qual operando a seu modo.

Assim, propôs-se realizar uma releitura do Direito do Trabalho clássico, com enfoque nas novas modalidades de labor via plataformas digitais, de forma a promover a convivência entre as tradicionais formas de trabalho com as novas formas manifestadas através das tecnologias disruptivas da quarta revolução industrial. Verificou-se que embora a linha divisória entre subordinação e autonomia seja tênue, persiste a necessidade de concessão de garantias laborais a todos os trabalhadores, como forma de concretizar o direito fundamental a uma vida digna. Ainda que evidenciado que a forma de prestação do trabalho sofreu substanciais mudanças desde a consolidação do Direito do Trabalho como fonte de proteção do labor uniforme e fabril, observa-se que a realidade e o objetivo do trabalho permanecem sendo a promoção de meios de subsistência àqueles que não são proprietários e alienam o resultado de seu labor a outrem, ou seja, àqueles que são economicamente dependentes.

Independentemente do enquadramento atribuído ao trabalhador *crowdsourcing*, a pesquisa concluiu pela necessidade e possibilidade de atribuição de proteção jurídico-laboral àqueles que se ativam através de plataformas digitais, mediante os pilares legais já existentes. Contudo, essa proteção deve ser estendida sem que sejam os trabalhadores *crowdsourcing* tidos como trabalhadores independentes e abandonados à própria sorte, sendo-lhes essencial a concessão de condições mínimas de trabalho, como forma de valorização e proteção do trabalho humano, ainda que não se esteja diante de hipótese em que caracterizado o vínculo de emprego em sentido estrito.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. In: **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai./ago. 2021, p. 26-56. Disponível em: <<http://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em 06 ago. 2022.

ALBINSSON, Pia A.; PERERA, B. Yasanthi. **The Rise of the Sharing Economy**. Santa Barbara: Praeger, 2018.

ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms (May 1, 2016). In: **Comparative Labor Law&Policy Journal**, Vol. 37, No. 3, 2016. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2637485>>. Acesso em: 11 jul. 2022.

ALVES, Amauri César. **Novo Contrato de Emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017, p. 180-184.

ARDAU, Giorgio. **Sistema Istituzionale di Diritto del Lavoro**. Milano: Giuffrè, 1965.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: um modelo para armar**. São Paulo: LTr, 1999.

BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: BARACAT, Eduardo Milléo (coord.). **Controle do Emprego pelo Empregador: procedimentos lícitos e ilícitos**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARASSI, Ludovico. **Il Contrato di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano**. Milão: Società, 1901.

BARASSI, Ludovico. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Tomo I. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; VIEIRA, Lucas Pasquali. Cooperativismo de plataforma no paradigma colaborativo. In: **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, p. 41-65, jan./jun. 2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. ESMPU, Brasília, 2020, p. 211-223.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos Líquidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BAUWENS, Michel. The Political Economy of Peer Production. In: **CTheory**, v. 1, 2005. Disponível em: < <https://journals.uvic.ca/index.php/ctheory/article/view/14464/5306>>. Acesso em: 17 fev. 2022.

BELL, Daniel. **O Advento da Sociedade Pós-Industrial: uma tentativa de previsão social**. São Paulo: Cultrix, 1977.

BENKLER, Yochai. Sharing Nicely: on shareable goods na the emergence of sharing as a modality of economic production. In: **Yale Law Journal**, v. 114, 2004, p. 273-358. Disponível em: < <http://benkler.org/SharingNicely.html>>. Acesso em: 16 fev. 2022.

BOLOGNA, Sergio. Trabalho autônomo e capitalismo dele piattaforme. In: **Sinistrainrete**. 31 out. 2017. Disponível em: < <https://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/10855-sergio-bologna-lavoro-autonomo-e-capitalismo-delle-piattaforme.html>>. Acesso em 18 fev. 2022.

BOTIJA, Eugenio Perez, **Curso de Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 1948.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's Mine is Yours: the rise of collaborative consumption**. Nova York: HarperCollins, 2010.

BOUCINHAS NETO, Jorge Cavalcanti. Avanços tecnológicos e o fim dos postos de trabalho: liberdade ou aprisionamento? In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho**: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 set. 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 23 set. 2022.

BRAZ, Matheus Viana. Heteromação e microtrabalho no Brasil. In: **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai./ago. 2021, p. 134-172. Disponível em: <<http://doi.org/10.1590/15174522-111017>>. Acesso em: 06 ago. 2022.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The Second Machine Age**: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton, 2016.

CALLEGARI, José Carlos. **Uma Releitura da Subordinação**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22112012-091434/pt-br.php>>. Acesso em: 07 fev. 2022.

CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. The taking economy: uber, information, and power. In: **Columbia Law Review**, v. 117, n. 6, 2017. Disponível em: <<https://columbialawreview.org/content/the-taking-economy-uber-information-and-power/>>. Acesso em: 22 fev. 2022.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CANNIZZARO, Domenico. **Il Lavoro Autonomo Economicamente Dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib, 2016. Edição do Kindle.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. São Paulo: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. 1º volume. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 1º volume. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão produtora”. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 101-177.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 166-179.

CHERRY, Miriam A. Beyond misclassification: the digital transformation of work. In: **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, n. 2-2016, p. 21. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288>. Acesso em 22 fev. 2022.

CHOUDARY, Sangeet Paul. **The Architecture of Digital Labour Platforms**: policy recommendations on platform design for worker well-being. Genebra: Internacional Labour Office, 2018.

CHRISTENSEN, Clayton M; BOWLER, Joseph. Disruptive Technologies: catching the wave. In: **Harvard Business Review**, v. 73, n. 1, 1995. Disponível em: <

<https://hbr.org/1995/01/disruptive-technologies-catching-the-wave>>. Acesso em 12 fev. 2022.

COIMBRA, Rodrigo. A natureza jurídica do direito coletivo do trabalho no Brasil. In: **Revista Eletrônica de Direito Público**, vol. I n. 2, junho 2014, p. 459-487. Disponível em: < <https://www.e-publica.pt/volumes/v1n2/pdf/Vol.1-N%C2%BA2-Art.16.pdf>>. Acesso em 15 mar. 2022.

COIMBRA, Rodrigo; WITTCKIND, Ellara Valentini. A constitucionalização do direito do trabalho na trilha do princípio da dignidade da pessoa humana. In: **Quaestio Iuris**, vol. 09, nº. 03, Rio de Janeiro, 2016, p. 1645-1669. Disponível em: < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/21005/17953>>. Acesso em 15 mar. 2022.

CORSANI, Antonella. Elementos de uma ruptura: a hipótese do capitalismo cognitivo. In: COCCO, Giuseppe; SILVA, Gerado; GALVÃO, A. Patez (orgs.). **Capitalismo Cognitivo: trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2003.

COSTA, Dienifer Ferreira da; WÜNSCH, Guilherme. A obsolescência da mão de obra humana causada pela reformulação industrial digital. In: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 37, n. 434, p. 27-63, fevereiro 2020.

COUTINHO, Sayonara Grillo. Os desafios para a regulamentação: questões que não estão bem contempladas no arcabouço legal. In: **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. Brasília: OIT, 2018, p. 83-85.

DAHRENDORF, Ralf. **O Conflito Social Moderno**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1992.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Neoconstitucionalismo e o novo *crowd work*. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos**. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 215.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: **Revista LTr**. São Paulo: LTr, jun. 2006, v. 70, n. 06.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direitos fundamentais e relação de emprego. In: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 33, n. 386, fev. 2016.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial. In: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 37, n. 436, p. 59-79, abril 2020.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JANZ, Roberta Philippsen. Vulnerabilidade, proteção juslaboral e o trabalho no sistema crowdsourcing. In: MEIRELES, Edilton (org.). In: **Direito e Processo do Trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginae, 2021, p. 859-887.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. In: **Etui Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy**. Bruxelas, 2016, n. 5, p.1-6. Disponível em: <<https://www.etui.org/sites/default/files/Platform%20economy%20Drahokoupil%20Fab%20Policy%20Briefwor%20PB%202016.05.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2022.

DUPAS, Gilberto. **Ética e Poder na Sociedade da Informação**. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

EUROFOUND, **New Forms of Employment**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment>>. Acesso em: 06 jul. 2022.

EUROFOUND, **Overview of New Forms of Employment**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>>. Acesso em: 06 jun. 2022.

FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany.

FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Organización u acción sindical ante la revolución tecnológica. In: **Teoría & Derecho**. Revista de pensamiento jurídico, n. 23, p. 70-90, 2018. Disponível em: <https://www.academia.edu/38180891/Organizaci%C3%B3n_y_acci%C3%B3n_sindical_ante_la_revoluci%C3%B3n_tecnol%C3%B3gica_pdf>. Acesso em 21 fev. 2022.

FERRARO, Giuseppe. Dal lavoro subordinato al lavoro autônomo. In: **Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali**, Franco Angeli, ano XX, n. 79, p. 429-507, 1998.

FINCATO, Denise Pires. Tecnologia, crise e reforma trabalhista: o case brasileiro. In: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 35, n. 419, p. 11-27, nov. 2018.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? In: **Revista do TST**. São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica nas Relações de Emprego**: o chefe robô. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/subordina%25C3%25A7%25C3%25A3o-algor%25C3%25ADtmica-nas-rela%25C3%25A7%25C3%25B5es-de-emprego-o-chefe-fincato>>. Acesso em 10 fev. 2022.

FORD, Martin. **Rise of the Robots**: technology and the threat of a jobless future. New York: Basic Books, 2015.

FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão de referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. In: **JOTA**, São Paulo, 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>>. Acesso em: 13 fev. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GANSKY, Lisa. **The Mesh**: why the future of business is sharing. Nova York: Portfolio Penguin, 2010.

GARCÍA, Rosa María Morato. El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España. In: **Revista Complejus**, v.1. n.1 - jan./jun. 2010. Disponível em: <<http://www.amatra21.org.br/complejus/arquivo%5CRevista%20Complejus%20rosa%20maria.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2022.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/12378/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20-%20A%20Crise%20da%20Subordina%C3%A7%C3%A3o%20Jur%C3%ADdica%20Enquanto%20Elemento%20Definidor%20da%20Rela%C3%A7%C3%A3o_0.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2022.

GHIDINI, Mario. **Diritto del Lavoro**. 3. ed. Padova: CEDAM, 1966.

GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. In: **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 5, 1957.

GONÇALVES, Leandro Krebs. **Fundo Social do Trabalhador Autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais**. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-142844/publico/Leandro_Krebs_Goncalves_Fundo_Social_do_Trabalhador_Autonomo.pdf. Acesso em: 05 ago. 2022.

GORZ, André. **O Imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GROHMANN, Rafael. Trabalho digital: o papel organizador da comunicação. In: **Comunicação, Mídia e Consumo**, São Paulo, v. 18, n. 51, p. 166-185, jan./abr. 2021.

GUIMARÃES, Cíntia Ione Santiago. A terceirização na perspectiva sindical: uma análise empírica e sociológica. In: OSELAME, Carolina Pedroso. et. al. (orgs.). **Novas Tecnologias, Processo e Relação de Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 67-78, 2019.

HARARI, Yuval Noah. **21 Lições para o Século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HOBBSAWN, Eric J. **Era das Revoluções: 1789-1848**. 19. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

HOWE, Jeff. The rise of crowdsourcing. In: **Wired**, jun. 2006. Disponível em: <<http://www.wired.com/2006/06/crowds/>>. Acesso em: 05 jul. 2022.

HOWE, Jeff. Crowdsourcing: a definition. In: **Crowdsourcing**, jun. 2016. Disponível em: < https://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html>. Acesso em: 05 jul. 2022.

HUNT, Abigail; MACHINGURA, Fortunate. A Good Gig? The rise of on-demand domestic work. In: **Overseas Development Institute**, 2016, p. 7 e 16. Disponível em: < <https://odi.org/en/publications/a-good-gig-the-rise-of-on-demand-domestic-work/>>. Acesso em: 12 jul. 2022.

HUNT, E.K.; LAUTZENHEISER, Mark. **História do Pensamento Econômico**: uma perspectiva crítica. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2013.

HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora UNICAMP, 2017.

HYDE, Lewis. **The Gift**: creativity and the artist in the modern world. Nova York: Vintage, 1983.

HYMAN, Louis. **TEMP**: how american work, american business, and the american dream became temporary. New York: Viking, 2018.

IBGE. **Trabalho Doméstico no Brasil**: Dados da Pnad Contínua. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>>. Acesso em: 12 jul. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 147-154.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de Derecho del Trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1968.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A (In)seguridade Social em Tempos de Pandemia**: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. Porto Alegre: HS Editora, 2020.

LESSIG, Lawrence. **Remix**: making art and commerce thrive in the hybrid economy. Londres: Bloomsbury, 2008.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. A natureza da relação jurídica a prestação de serviço de saúde ofertada por plataforma eletrônica. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 227-231.

MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 44-55.

MANYIKA, James; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; DOBBS, Richard; BISSON, Peter; MARRS, Alex. **Disruptive Technologies**: advances that will transform life, business, and the global economy. Washington: McKinsey Global Institute, 2013. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/disruptive-technologies>>. Acesso em: 12 fev. 2022.

MANYIKA, James et. al. Independent work: choice, necessity, and the gig economy. In: **McKinsey Global Institute**, n. 49, out. 2016. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>>. Acesso em: 07 jul. 2022.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. Economia do compartilhamento deve respeitar os direitos do consumidor. In: **Consultor Jurídico**. São Paulo, 23 dez. 2015. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>> Acesso em: 13 fev. 2022.

MARTÍN, Margarita Apilluelo. **Los Derechos Sociales del Trabajador Autonomo**: especialmente del pequeno e del dependiente. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

MASI, Domenico de. A sociedade pós-industrial. In: **A Sociedade Pós-Industrial**. 3 ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2000.

MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 2020.

MELHADO, Reginaldo. Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Afonso (coord.). **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 220-226.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.46, n.76, p.197-218, jul./dez.2007, p. 197-218. Disponível em: < <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27351>>. Acesso em: 12 jul. 2022.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular e alienidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 32, 2008, p. 127-146. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/104201/2008_mendes_marcus_subordinacao_estrutural.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 13 mar. 2022.

MERÇOM, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 56, n. 86, jan./jun. 2012. Disponível em: < https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27228/paulo_mercon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 10 fev. 2022.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho**: a era dos dados controlados por algoritmos. São Paulo: Jus Podivm, 2021.

MORAES, Sandro Glasenapp. Novas tecnologias e mercado de trabalho: adaptação e reforma da legislação trabalhista. In: OSELAME, Carolina Pedroso. et. al. (orgs.). **Novas Tecnologias, Processo e Relação de Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho et. al. (coord.). **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021**: trabalho, solidariedade e segurança social. Lisboa: GEP, 2022.

MÜLLER, Friedrich. **Teoria Estruturante do Direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1970.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLEA, Manuel Alonso. **Alienación: historia de una palabra**. 2. ed. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 1988

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 5. ed. Curitiba: Genesis, 1997.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequenc>>. Acesso em: 08 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Non-standard Employment Around the World: understanding challenges, shaping prospects**. Geneva: International Labor Organization, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/grmiskoups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **World Employment and Social Outlook: Trends 2022**. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2022.

PARKER, Geoffrey G; ALSTYNE, Marshall W. Van; CHOUDARY; Sangeet Paul. **Plataforma a Revolução da Estratégia**. São Paulo: HSM do Brasil, 2016.

PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. In: **Revista de Derecho Social**, ISSN 1138-8692, Nº 76, 2016, págs. 59-82.

PESOLE, Annarosa et. al. **Platform Workers in Europe**: evidence from the COLLEM survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Disponível em: < <https://econpapers.repec.org/paper/iptiptwpa/jrc112157.htm>>. Acesso em: 07 jul. 2022.

PINTO, Álvaro Vieira. **O Conceito de Tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto: 2005, v. 1.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**: tomo XLVII – direito das obrigações, locação de serviços e contrato de trabalho. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

PRASSL, Adam Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: **Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Oxford Legal Studies Research Paper**, n. 8/2016. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2733003>>. Acesso em: 09 jul. 2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RANCHORDÁS, Sofia. Does sharing mean caring? Regulating innovation in the sharing economy. In: **Minnesota Journal of Law, Science and Technology**. v. 16, n.1, 2015, p. 1-63. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/304535275_Does_sharing_mean_caring_regulating_innovation_in_the_sharing_economy>. Acesso em: 13 fev. 2022.

RAVENELLE, Alexandra J. **Hustle and Gig**: struggling and surviving in the sharing economy. Oakland: University of California Press, 2019.

REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação

de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 157-165.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com Custo Marginal Zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. São Paulo: M Brooks do Brasil, 2016.

RIVAS, Daniel. **La Subordinación**: criterio distintivo del contrato de trabajo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 1995.

RODRÍGUES-PIÑERO, Miguel; FERREZ, Bravo. **Contrato de Trabajo y Autonomía del Trabajador**: estudios en homenaje al profesor Jose Cabrera Bazan. Madrid: Tecnos, 1999.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. Conceito Objetivo de Subordinação. In: **Arquivos do Ministério da Justiça**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça, jun. 1943.

ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. Necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. In: **Revista LTr**, São Paulo, vol. 68, n. 11, nov./2004.

ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. In: **Revista do TST**, Brasília, v. 66, n. 4, out./dez. 2000.

ROOSE, Kevin. The sharing economy isn't about truste, it's about desperation. In: **NY Mag**, New York, abr. 2014. Disponível em: <<https://nymag.com/intelligencer/2014/04/sharing-economy-is-about-desperation.html>>. Acesso em: 07 jul. 2022.

SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. In: **WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"**, IT – 278/2015. Disponível em: <<http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/l-rapporti-di-collaborazione-organizzati-dal-committente-e-le-collaborazioni-continuative-e-coordina/5451.aspx>>. Acesso em: 09 fev. 2022.

SCHIMIDT, Florian Alexander. **Digital Labour Markets in the Platform Economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work.** Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. Disponível em: <
https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Work_and_Gig_Work>. Acesso em 24 fev. 2022.

SCHOR, Juliet B. et. al. **After the Gig: how the sharing economy got hijacked and how to win it back.** Oakland: University of California Press, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWAB, Klaus. **Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution.** New York, Currency, 2018.

SCHWARZ, Rodrigo. **Trabalho Escravo: a abolição necessária.** São Paulo: LTr, 2008.

SCOGNAMIGLIO, Renato. **Manuale di Diritto del Lavoro.** Napoli: Jovene Editore, 2003.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et. al. (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017, p. 28-43.

SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. In: **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, 14 jan. 2017, v. 33, n. 2. Disponível em: <
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383>. Acesso em 18 fev. 2022.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, p. 175, jul./set. 2001.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo: Editora Elefante, 2019.

SPRAGUE, Robert. Worker (mis)classification in the sharing economy: trying to fit square pegs in round holes. In: **Journal of Labor & Employment Law**, n. 53, 15 May 2015. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2606600>>. Acesso em: 15 jul. 2022.

STEFANO, Valerio de. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: International Labour Office, 2016, Conditions of Work and Employment Series n. 71. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2022.

STEPHANY, Alex. **The Business of Sharing**: making it in the new sharing economy. Londres: Palgrave Macmillan, 2015.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia Compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora SENAC, 2018.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUROWIECKI, James. **The Wisdom of Crowds**: why the many are smarter than the few and how collective wisdom shapes business, economies, societies, and nations. New York: Doubleday, 2004.

SÜSSEKIND, Arnado; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, v. 1.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

VIZUETE, Esther Guerrero. **La Regulación Jurídica del Trabajo Autónomo Dependiente**: concepto, fuentes, relación individual y colectiva de la prestación de servicios. 2011, 535 f. Tese (Doutorado) – Universitat Rovira I Virgili. Terragona, 2011. Disponível em: <<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/51764/TESIS%20DOCTORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 13 mar. 2022.

WEIL, David. **The Fissured Workplace**: why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Harvard: Harvard University Press, 2014.

WIDLAK, Thomas. **Antropology and the Economy of Sharing**. Ney York: Routledge, 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Report, 17 set. 2018. Disponível em: < <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>>. Acesso em 18 fev. 2022.

XAVIER, Eduardo de Souza. Novas tecnologias e jornada de trabalho: impasses jurídicos a partir da aproximação entre vida pessoal e profissional. In: OSELAME, Carolina Pedroso. et. al. (orgs.). **Novas Tecnologias, Processo e Relação de Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 79-88, 2019.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais**: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do Século XXI. São Paulo: LTr, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. **In the Age of the Smart Machine**. Ney York: Basic Books, 1988.